

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KESESUAIAN
JURUSAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT KOTA PALU**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

OLEH

NURHAYANI
Nim : 205.15.0144

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN 2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu”** benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan atau plagiat, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 19 Februari 2024 M
Syaban 1445 H

Penyusun



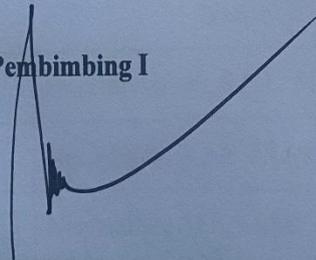
NURHAYANI
NIM: 205.15.0144

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu**” oleh Nurhayani NIM: 2.5.15.0144, mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diujikan.

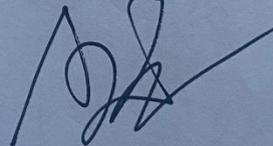
Palu, 19 Februari 2024 M
Syaban 1445 H

Pembimbing I



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Pembimbing II

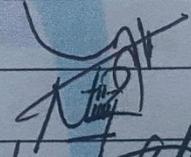
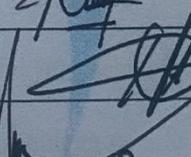
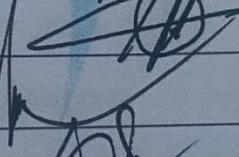
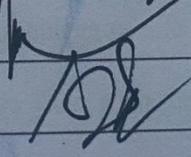
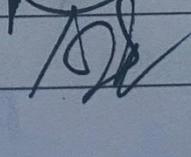


Abdul Jalil, S.E., M.M
NIP. 19871110 201903 1 006

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Nurhayani, NIM. 20.5.15.0144 dengan judul “**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu**” yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 01 April 2024 M yang bertepatan dengan tanggal 21 Ramadhan 1445 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua	Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I	
Munaqisy I	Nur Wanita, S.Ag., M.Ag	
Munaqisy II	Nuriatullah, SEI., M.EK	
Pembimbing I	Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I	
Pembimbing II	Abdul Jalil, S.E., M.M	

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.
NIP. 19650612 199203 1 004

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Abdul Jalil, S.E., M.M
NIP. 19871110 201903 1 006

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَا بَعْدُ.

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah di rencanakan. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan para sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umat-Nya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moral maupun moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengungkapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis ayahanda Mudir yang telah membekali penulis pengetahuan akan pentingnya pendidikan dan ibunda zakia yang telah mengandung, melahirkan, dan merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang, Saudara penulis Arham, Ariyadi, Aryo dan Nurafni yang selalu memberi semangat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi di perguruan tinggi, serta keluarga yang telah memberi dukungan dalam berbagai hal.
2. Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, beserta segenap unsur pimpinan UIN Datokarama Palu, Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag selaku wakil Rektor 1 dalam Bidang Akademik dan Pengembangan lembaga, Prof. Dr. Hamlan, M.Ag selaku wakil Rektor 2 di Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan keuangan, dan Dr. H. Faisal

- Attamimi, S.Ag., M.Fil.I selaku wakil Rektor 3 dalam Bidang Kemahasiswaan dan kerja sama beserta jajarannya, yang telah mendorong dan member kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
3. Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Syakir Sofyan, S.E.I., M.E. Selaku Wakil Dekan Akademik Dan Kelembagaan, Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I. Selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan Dan Kerjasama, Dr. Malkan, M.Ag. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, Dan Keuangan.
 4. Abdul Jalil, S.E., M.M, selaku ketua Prodi Perbankan Syariah , dan Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.
 5. Ferdiawan, S.Pd.,M.Pd selaku dosen penasehat akademik yang membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di UIN Datokarama Palu.
 6. Dr. H Hilal Malarangan, M.H.I, selaku pembimbing 1 dan Abdul Jalil, S.E.,M.M, selaku pembimbing 2, yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.
 7. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas-Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, yang juga telah banyak membantu Penulis dalam penyelesaian studi, baik menyangkut pemberian materi mata kuliah maupun pelayanan administrasi.
 8. Kepala perpustakaan Rifai, SE. M.M. UIN Datokarama Palu dan semua stafnya yang telah melayani dan memberikan berbagai kemudahan dalam proses pencarian buku.

9. Abdillah Wahyudi selaku pimpinan Bank Muamalat KCU Palu, dan Muchtar selaku pimpinan Bank Muamalat KCP Palu, beserta seluruh karyawan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
10. Sahabat-sahabat terbaik penulis Nirmala, dan Astia, (Cewek Sat Set Sat Set) yang selalu memberikan motivasi serta dukungan dalam menyelesaikan pendidikan, kebahagiaan, canda tawa, bantuan, dan segala bentuk keceriaan yang telah dilalui bersama tidak akan pernah penulis lupakan sampai kapanpun.
11. Dan saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri, yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini, selalu terlihat baik-baik saja meskipun saya lelah, saya tahu kita tidak akan sampai pada tahap ini tanpa kerjasama yang baik. Tanpa diri kita sendiri apapun itu tidak akan berlalu dengan mudah. Terima kasih banyak dan lebih banyak lagi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Atas doa, dukungan dan dorongan, dan keikhlasan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah Swt. *Aamiin ya rabbal allamin.*

Palu, 19 Februari 2024

Syaban 1445

Penulis,

Nurhayani

205.15.0144

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	8
D. Garis-Garis Besar Isi	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Pustaka	13
C. Kerangka Berfikir	28
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel Penelitian	30
C. Variabel Penelitian.....	31
D. Devinisi Oprasional Variabel	32
E. Instrumen Penelitian.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum	40
B. Hasil Penelitian	44
C. Teknik Analisis Data	59
D. Uji Asumsi Klasik	63

E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
F. Uji Hipotesis.....	69
G. Uji Koefisien Determinasi.....	71
H. Pembahasan	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner.....	44
Table 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.6 Deskripsi Jurusan.....	47
Tabel 4.6 Deskripsi Hasil Latar Belakang Pendidikan (X1)	50
Tabel 4.7 Deskripsi Hasil Kesesuaian Jurusan (X2).....	52
Tabel 4.8 Deskripsi Hasil Pengalaman Kerja (X3).....	54
Tabel 4.9 Deskripsi Hasil Kinerja (Y)	57
Tabel 4.10 Variabel (X1) Latar Belakang Pendidikan	60
Tabel 4.11 Variabel (X2) Kesesuaian Jurusan	60
Tabel 4.12 Variabel (X3) Pengalaman Kerja	61
Tabel 4.13 Variabel (Y) Kinerja	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolearitas	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.19 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	69
Tabel 4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan)	70
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	28
--	----

ABSTRAK

Nama Penulis : Nurhayani
Nim : 20.5.15.0144
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu

Judul skripsi Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah : Apakah latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bank Muamalat Kota Palu, Apakah kesesuaian jurusan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu, Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu, Apakah latar belakang Pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja Bank Muamalat Kota Palu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan Teknik kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan hasil uji T. Latar Belakang Pendidikan (X1) diperoleh $t^{\text{hitung}} 4,181 > t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Kesesuaian Jurusan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji T. kesesuaian jurusan (X2) diperoleh $t^{\text{hitung}} -2,941 > t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) $0,007 < 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan oleh $t^{\text{hitung}} 1,828 < t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) $0,079 > 0,05$. Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F^{\text{hitung}} 59,534 > F^{\text{tabel}} 1,697$.

Implikasi dari penelitian ini adalah : Diharapkan Bagi Bank Muamalat Kota Palu, agar dapat menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Agar kinerja perusahaan akan semakin meningkat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri perbankan dan lembaga keuangan syariah di Indonesia mengalami peningkatan pesat dengan bertumbuhnya berbagai Lembaga-lembaga keuangan syariah diberbagai tempat baik nasional maupun regional yang secara umum disebut sebagai kebangkitan industri syariah. Peningkatan industri perbankan syariah di Lembaga keuangan syariah membutuhkan karyawan dengan signifikan berbasis syariah dimana yang terserap dalam industry syariah sekarang 90% sarjana berkualifikasi nonsyariah. Seharusnya industry syariah diisi oleh sarjana berlatar belakang Pendidikan syariah.¹

Perbankan syariah adalah suatu Lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara keuangan dari dua pihak, yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum islam. Di Indonesia perbankan syariah merupakan salah satu system perbankan yang baru. Karena, dalam mengatur peredaran dan sector moneter di Indonesia perbankan syariah sudah memiliki peran penting. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi perbankan syariah dapat diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Di Indonesia perkembangan perbankan syariah dilihat dari perkembangan perbankan syariah dan dilihat dari perkembangan jumlah bank atau Lembaga keuangan syariah itu sendiri.

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

¹Ega Sri, Dini dan Mareta Kemala Sari. “Pengaruh latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (OU) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat”. *Journal Of Economic and Ecconomic Education* Vol.2 No 1 Tahun 2013.

menyangkut tentang Bank syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usahanya'. Dan Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah "Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menentukan jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah".²

Bank Muamalat adalah pelapor bank syariah di Indonesia, pertama hadir sebagai solusi perbankan non riba. Diresmikan pada 1 November 1991, atas prakarsadari MUI, ICMI, Presiden RI, ke-2 H.M.Soeharto dan masyarakat jawa barat. Pada saat pendirian diistana bogor berhasil mengumpulkan 180 milyar sebagai modal pasar perseroan. Ketangguhan seistem bagi hasil yang dipraktekkan Bank Muamalat membuat bank ini mampu, bertahan ditengah krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998. Dengan melihat rakam jejak BMI yang berhasil melewati krisis dengan baik, maka pada tahun 1998 pemerintah republic Indonesia dan DPR RI mengesahkan UU perbankan syariah yang menjadikan Bank Syariah sebagai satu sistem yang dianut Indonesia dalam struktur perbankan nasional.³

Bank Muamalat di provinsi Sulawesi Tengah pertama kali dibuka dikota palu pada November 2004. Kehadiran Bank Muamalat cabang palu mendapat respot yang sangat baik dari Masyarakat Sulawesi Tengah. Bank Muamalat merupakan salah satu Bank Umum Syariah, yang sedang berkembang pada saat ini dan serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang selalu diberikan oleh Bank Muamalat tidak saja terlihat dari produk yang ditawarkan kepada nasabah, namun juga meliputi mutu dan kualitas karyawan sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke Bank Muamalat dengan Profesional.

² Zeedy. *Himpunan Undang-Undang dan Peraturan tentang Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009), 31

³ Bank Muamalat Indonesia. Sejarah. Dalam https://if.m.wikipedia.org/wiki/BankMuamalat_Indonesia. .diakses pada tanggal 12 Maret 2019

Dalam industri keuangan syariah, SDM memiliki peran yang strategis yaitu antara lain sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta memberikan pelayanan nasabah sesuai adab dan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta memberikan pelayanan nasabah sesuai adab dan tuntutan syariah.⁴

Pengelolaan sumber daya oleh para pemilik atau manajer organisasi akan Lembaga keuangan merupakan suatu pekerjaan atau kegiatan untuk memanfaatkan sumber daya tersebut. Dalam suatu organisasi bisnis peran bagian human resource menjadi penting pada saat dihadapkan dengan penciptaan tenaga yang berkualitas. Karena itu bagian sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas.⁵

Manajemen SDM Menjadi sangat penting, salah satunya di sebabkan oleh meningkatnya peraturan dan hukum, sehingga memicu ketidak sesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan Angkatan kerja dengan persyaratan kerja yang ditetapkan. Tantangan kerja saat ini berorientasi pada system pengembangan sumber daya manusia yang terampil serta flexible berbasis kemampuan entrepreneurship. Membangun manusia seutuhnya “ pembagunan sumber daya manusia”, “pembagunan sumber daya insani”, dan “pembagunan akhlak manusia”. Merupakan istilah yang menjadi amat populer dan menjadi kiblat kebijakan dalam proses pembagunan Indonesia.⁶

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

⁴ Ety Rachmawati dan Asnani, *“Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada perbankan syariah”* (Makassar: Sebagai Pengembangan Ekonomi Islam, 2008), 3.

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Teori Kasus, dan Solusi* (Cet III: Bandung : Alfabeta, 2014),23.

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷ Proses perekrutan karyawan juga dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan metode yang berbeda-beda serta dari berbagai latar belakang Pendidikan yang dibutuhkan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan aktifitas perusahaan tidak akan terlaksanakan tanpa adanya sumber daya manusia (SDM).⁸

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan.⁹

Dalam Lembaga keuangan syariah mereka yang bekerja diindustri keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang Pendidikan konvensional yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Dan hanya Sebagian yang memiliki latar belakang Pendidikan syariah. Fakta ini tentunya berpengaruh terhadap kualitas “kasyariahan” industry yang ada.

Dari uraian di atas, maka untuk mencapai tujuan dalam pengembangan perusahaan berupa perbankan syariah, maka perlu adanya perkembangan sumber gaya manusia gara mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan.

Latar belakang Pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang Pendidikan yang baik harus disusun denagan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta

⁷Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸Agus, Fitrianto *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. (Jakarta Dineka Cipta. 2006), 55

⁹Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 98

yang mendukung. Suatu model kinerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi, kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, sikap dan kinerja, dukungan manajemen (berupa hubungan industrial, kepemimpinan) dan dukungan organisasi (berupa budaya kerja, struktur organisasi, teknologi, peralatan, dan kondisi kerja).¹⁰ Latar belakang Pendidikan juga merupakan pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana diharapkan undang-undang tentang sistem Pendidikan nomor 20 tahun 2003 yang mewajibkan pelaksanaan pendidikan untuk membentuk sumber daya manusia berkualitas, mandiri dan memberi dukungan dan perubahan untuk perkembangan masyarakat bangsa dan negara.

Dalam perbankan syariah, agar tercapai kinerja yang baik sesuai yang diharapkan maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang Pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya yaitu memiliki pengetahuan dan pendidikan dibidang perbankan syariah.

Permasalahan, akan muncul keraguan apakah karyawan bank muamalat kota palu mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank muamalat kota palu tidak berdasarkan pada bidang ilmu perbankan syariah atau keuangan syariah. Saat ini masih terdapat karyawan bank muamalat kota palu tidak memiliki latar belakang syariah, tetapi masih lebih banyak dari berbagai latar belakang Pendidikan lainnya. Saat ini baru 10 persen saja SDM yang memiliki latar belakang pendidikan perbankan syariah yang bekerja di industri keuangan syariah, sedangkan 90 Persen berlatar belakang dari industri keuangan konvensional yang “dikarbit” melalui pelatihan singkat perbankan syariah.

Ketidak sesuaian jurusan antara penempatan kerja dengan kemampuan karyawan yang ditetapkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan dan keahliannya tentu akan berdampak pada kenyamanan

¹⁰Agus, Fitrianto, *Ketidakpastian Memasuki Dunia kerja Karena Pendidikan*. (Jakarta: Dineka Cipta. 2006), 54

bekerja yang turut mempengaruhi prestasi kerja. Mengingat bahwa hal yang dikerjakan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang Pendidikan maka hasilnya tidak akan maksimal.¹¹

Hal tersebut juga terjadi pada karyawan bank Muamalat Kota palu dimana kesesuaian jurusannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, berdasarkan observasi yang peneliti lakukan diawal terhadap karyawan Bank Muamalat Kota palu memperlihatkan bahwa banyak karyawan yang tidak memiliki latar belakang Pendidikan perbankan syariah dan mereka tidak bekerja sesuai dengan gelar dan pendidikannya.

Pengalaman kerja yaitu sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup Panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman sama sekali. Orang yang berpengalaman bekerja memiliki kemampuan di dunia kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Pengalaman kerja dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam hal pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari prngalaman kerja. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam pengembangan diri dalam perubahan yang ada.

¹¹Irene Ch Sumanti, Wehelmina Dan Danny D.S, "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6 No 1 Tahun 2018.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.¹² Karakteristik orang yang memiliki kinerja yang tinggi adalah: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

Untuk dapat memiliki kinerja yang baik perlunya memiliki sumber daya yang unggul yang dapat mempengaruhi latar belakang Pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Faktor yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan apabila tercapainya Pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan, perluasan pendidikan, keahlian atau keterampilan sehingga dapat meningkatkan aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Dimana saat ini latar belakang Pendidikan yang dimiliki karyawan Bank Muamalat pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi syariah/perbankan syariah maupun lainnya. Karyawan yang berasal jurusan ekonomi konvensional maupun syariah tidak selalu dianggap produktif dibanding dengan jurusan dibidang ilmu pengetahuan lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan peneliti tertarik ingin mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu”**

¹² Rivai Dan Veithzal *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada. 2005).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, sehingga permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian yaitu:

1. Apakah latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bank Muamalat Kota Palu
2. Apakah kesesuaian jurusan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu
4. Apakah latar belakang Pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja Bank Muamalat Kota Palu

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesesuaian jurusan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menjawab semua pertanyaan dari semua kalangan terutama bagi mahasiswa, pengajar dan alumni perbankan syariah dan tidak

menutup kemungkinan bagi lulusan lainnya memberikan pengetahuan yang lebih tentang pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa

Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Institusi

Penelitian ini akan berguna sebagai informasi atau sebagai bahan evaluasi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN DATOKARAMA Palu Khususnya Program Studi Perbankan Syariah dalam hal ini terkait kurikulum sehingga menghasilkan lulusan (Hasil) yang sesuai dengan lulusan dunia kerja.

D. Garis-Garis Besar Isi

Sebagai awal atau gambar skripsi ini, maka penulis perlu menggunakan garis-garis besar proposal untuk informasi awal terhadap masalah yang diteliti proposal skripsi ini terdiri dari tiga bab dari masing-masing bab memiliki pembahasan terdiri dengan sub sub misalnya:

Pada bab I diuraikan beberapa hal pokok yang berkaitan dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan peneliti dan kegunaan penelitian, manfaat teoritis, garis-garis besar isi proposal skripsi menguraikan tentang susunan bab dan sub bab untuk mempermudah bagi pemahaman pembaca.

Pada bab II diuraikan kajian teori, sebagai sebagai landasan teoritis penelitian yaitu meliputi : Penelitian Terdahulu, Kajian Pustaka, Kerangka Berfikir dan Hipotesis.

Pada bab III akan diuraikan metode penelitian sebagai syarat mutlak keilmuan penelitian ini yang meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional penelitian, instrument penelitian dan Teknik pengumpulan data.

Pada bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Terdiri dari gambaran umum, hasil penelitian, Teknik analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan pembahasan.

Bab V Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi lampiran-lampiran dan riwayat hidup peneliti.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengambil Langkah awal yaitu mengkaji penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian terdahulu yang relevan dijadikan sebagai bahan acuan atau perbandingan untuk menghindari kesamaan objek penelitian, serta menganalisis letak perbedaannya dengan penelitian sebelumnya. Adapun hasil penelitian terdahulu disajikan dalam table berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

1.	Peneliti	Dian Muzerika (2018).
	Judul Penelitian	Pengaruh latar belakang Pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho
	Hasil Penelitian	Penelitian dalam skripsi ini menunjukkan bahwa latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KCP. Jantho dengan dibuktikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,404 < 2.178) dan tingkat signifikan sebesar 0,693 > 0.05. Kemudian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho. Dengan dibuktikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (3.106 > 2.178) dan tingkat signifikan sebesar 0.009 < 0.05. Berdasarkan hasil olahan statistik menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (174.500 > 0.368). Sehingga latar belakang Pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan sebesar (0.000 < 0,05) terhadap kinerja Bank Syariah Mandiri KCP. Jontho. ¹
	Persamaan	Variabel pengaruh latar belakang Pendidikan (X_1), dan Kinerja (Y) yang sama.

¹Dian Mazerika, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jabtho”, (Skripsi, Fkultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uinversitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).

	Perbedaan	Variabel independen (X_2) kepemimpinan Tempat penelitian Waktu penelitian
2.	Peneliti	Andinata Erlinayanti (2012)
	Judul Penelitian	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar, dan Etos Kerja Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru PKN di SMMA Negeri di Kabupaten Magelang.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hit} = 8.313$, $sig = 0.001 < 0.05$ persamaan regresi $Y = -62.953 + 0.585x_3 + 0.560x_3$. Besarnya kolerasi ganda $R = 0.780$. Besarnya pengaruh atau koefisien determinasi latar belakang Pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru $R^2 = 0.609$. Berarti bahwa ada pengaruh latar belakang Pendidikan guru, pegalaman mengajar, dan etos kerja terhadap kompetensi guru PKN SMA Negeri Kabupaten Magelang yang memberikan sumbangan sebesar 60.9% yaitu variabel latar belakang Pendidikan guru $SE = 18.42\%$ $SR = 30.24\%$, Pengalaman kerja $SE = 21.19\%$ $SR = 34.78$, dan etos kerja $SE = 21.31\%$ $SR = 34.98$. ²
	Persamaan	Variabel indenpenden (X_1) Latar belakang Pendidikan. Kuantitatif.
	Perbedaan	Variabel (X_2) dan (X_3) yang berbeda. Tempat Penelitian. Waktu Penelitian.
3.	Peneliti	Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati
	Judul Penelitian	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi
	Hasil Penelitian	hasil olahan statistic hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $6,448 > 2,98$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau menerima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). ³

²Andinta Erlinayanti, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru PKN Di SMA Negeri Di Kabupaten Magelang", (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta, 2012)

³Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank

	Persamaan	Variabel (X_1), (X_3) dan (Y). Kuantitatif
	Perbedaan	Tempat Penelitian Waktu Penelitian
4.	Peneliti	Azur Anhar Samosir
	Judul Penelitian	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan
	Hasil Penelitian	Dari hasil uji t pada variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil uji t pada variabel pengalaman kerja (X_2) diperoleh probabilitas sig sebesar 0,000. Nilai sig < 0,05, maka secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi kesimpulannya tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja secara Bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. ⁴
	Persamaan	Pengalaman Kerja (X_2) dan Kinerja (Y).
	Perbedaan	Tempat Penelitian Waktu Penelitian

B. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan serta kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemeliharaan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di Perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria Perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi bisa didapatkan,

Muamalat Indonesia Cabang Bekasi”, Jurnal hukum islam dan perbankan syariah Vol. 12 No 1 Tahun 2021.

⁴Azur Anhar, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kecamatan. Bandar Pulau Kabupaten. Asahan”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017).

dipertahankan kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan Perusahaan.⁵

Dikarenakan kompetensi Perusahaan semakin lama semakin ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Dan karena manajemen SDM memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan terutama yang berskala menengah dan besar, di struktur perusahaannya secara khusus menggunakan departemen SDM atau personalia atau kepegawaian yang bertugas khusus dan mengelola SDM-nya.

Proses SDM adalah keseluruhan proses yang berkaitan dengan usaha perusahaan yang menyangkut SDM, pengadaan SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan. Dilanjutkan proses pengembangan yang mencakup pelatihan serta pengembangan karir, kemudian proses pengintegrasian antara tujuan Perusahaan dan kebutuhan karyawan, serta pemeliharaan tenaga kerja yang mencakup program keselamatan dan kesehatan (K3), dan program kesejahteraan karyawan.

Secara umum proses manajemen SDM dapat dibagi dalam enam fungsi utama, yaitu:⁶

- a. Pengadaan, Mencari dan mendapatkan SDM sesuai kebutuhan Perusahaan yang mencakup rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan karyawan .
- b. Pengembangan, Mengembangkan SDM sesuai dengan kebutuhan Perusahaan yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir karyawan

⁵Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), 1.

⁶Ibid., 5.

- c. Pengkompesasian, Kompetensi SDM merupakan suatu pembayaran dalam bentuk uang, benda atau komoditas yang diberikan sebagai penghargaan terhadap karyawan.
- d. Pengintegrasian, pengintegrasian atau memadukan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, upaya pengintegrasian ini diantaranya adalah hubungan antara manusia melalui komunikasi, motivasi, kepemimpinan, perjanjian kerja, dan hubungan industri melalui perundingan Bersama.
- e. Pemeliharaan, memelihara SDM yang mencakup didalamnya program keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan program kesejahteraan karyawan.
- f. Pemutusan hubungan kerja, pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha.

Upaya mendapatkan SDM yang berkualitas perlu dilatih dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi manusia yang efektif, efisien dan produktif. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul Amanah dan beban yang diberikan. Bahkan, dengan kekuatan keimanan dan karakter individu yang sabar, dengan izin Allah SWT dapat memenangkan pertempuran. Demikian pula, perusahaan yang memenangkan persaingan ketika memiliki aset (*human capital*), berupa sumber daya manusia yang amanah dan professional, yaitu sdm yang berkualitas dan berdaya saing, maka upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. disisi lain perlunya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ini, karena islam sangat mengedepankan semangat.

Pola kerja antara bank syariah dengan bank konvensional sangat berbeda sehingga kebutuhan sdm-nya juga berbeda. bank syariah tidak bisa lepas dari prinsip-prinsip islam yang harus ditunaikan. sehingga pola sdm menurut islam berbeda dengan pola manajemen sdm yang dijalankan konvensional. pola sumber daya manusia di bank syariah yang akan membawa bank syariah untuk berkembang menjadi lebih baik. Manajemen sumber daya manusia akan membentuk sumber daya manusia bank syariah yang memiliki sifat yang sejalan dengan prinsip islam yaitu Siddiq, Amanah, Fatonah, dan Tablig.⁷

2. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dalam menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakat (Ki Hajar Dewantara).

Pendidikan sangatlah penting sebab Pendidikan merupakan suatu lembaga yang berusaha untuk membangun masyarakat dan watak bangsa secara berkesinambungan untuk membina mental, intelek, dan kepribadian dalam rangka membentuk manusia seutuhnya. Oleh karena itu, Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting bagi manusia dan sekaligus sebagai bukti bahwasannya Pendidikan itu hanya akan berhenti pada satu generasi saja melainkan akan terus berkesinambungan mulai dari generasi masa lalu, generasi masa kini sampai generasi yang akan datang.

Di dalam Al-Qur'an memberikan contoh tentang proses Pendidikan Dimana orang yang memiliki ilmu dan tidak memiliki ilmu sangat berbeda karena pada

⁷Trimulato "Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi SDM di Bank Syariah" *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, Vol. 5 No. 2 Desember 2018

dasarnya orang yang berilmu tentu dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qs. Al-‘Ankabut Ayat 43

وَتِلْكَ الْأَمْثَلُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ ۖ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعُلَمَاءُ

Terjemahannya: Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia; dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu, Pendidikan harus terus menerus diperbaiki baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa Pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita) untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka.⁸

Latar belakang pendidikan adalah hal penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas cerdas, terbuka, demokratis, dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang diguliti nantinya, baiknya dilakukan seseorang yang profesional dalam bidang tersebut.⁹

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai objek dan subjek pembagunan perlu diperhatikan karena Pendidikan merupakan pergerakkan utama dari pembagunan. Tingkat atau jenjang Pendidikan adalah tahapan Pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat

⁸ Fuad Ihsan, Dasar-dasar kependidikan, Jakarta, Rineka Cipta, 2010, hal. 2.

⁹ Desinta Lupita Garu, “Analisis Relasi Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Spesifikasi Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan”. Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta : Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sanata Dharma Yogyakarta, 201, 8.

perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang akan dikembangkan.¹⁰

Latar belakang Pendidikan dapat dilihat dari jenjang Pendidikan dan sekaligus merupakan indikator dari penelitian ini.¹¹

a. Jenjang Pendidikan

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang system Pendidikan nasional, jenjang Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlakukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Pendidikan dasar, yaitu jenjang Pendidikan awal 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang Pendidikan menengah.

- 1) Pendidikan atas, yaitu jenjang lanjutan pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas mencakup program sarjana, magister, dokter dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b. Kompetensi

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

3. Kesesuaian Jurusan

¹⁰Sadil Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 110

¹¹PR Indonesia “*Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional*”. Dalam <https://kelembagaan.risdekdikti.go.id>. Diakses pada tanggal 17 maret 2019

Kesesuaian jurusan yaitu sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan Pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.¹²

Kesesuaian jurusan menjadi acuan bagi MSDM untuk menempatkan seorang karyawan ada suatu posisi atau jabatan dalam sebuah pekerjaan. Karena karyawan yang memiliki kesesuaian jurusan Pendidikan dengan pekerjaan ia lakukan tentunya akan lebih memahami dan menguasai atas pekerjaan yang ia lakukan berdasarkan pengetahuan yang ia dapatkan selama menempuh pendidikan.¹³

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

- a. Pendidikan formal indikatornya adalah jenjang Pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, dan kesesuaian jurusan.
- b. Pendidikan no formal indikatornya relevansi Pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang
- c. Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

¹²Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. In Skripsi Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung.<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/139>

¹³Zahrotul Mufidah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri", *Jurnal Ekonomi Managemen*. Vol. 01 No. 05 (2017); 7

Jadi, latar belakang Pendidikan/kesesuaian jurusan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap dan ketampilan dalam penguasaan dalam ilmu tertentu. Dalam hal ini, prestasi pada jenjang Pendidikan terakhir dapat dilihat dari perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Didalam ajaran islam Allah Swt mendirikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu dan juga kita diperintahkan menuntut ilmu setinggi mungkin. Sebagaimana firman allah dalam QS. Al-Mujadalah Ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahanya: Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.

Dorongan untuk memenuhi kebutuhan diri ini membutuhkan minat seseorang untuk menyesuaikan minat karir dengan keputusan memilih jurusan agar kebutuhan ini terpenuhi. Kemudian faktor motif sosial timbulnya minat dari seseorang dapat didorong dari motif sosial yaitu kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dan lingkungan dimana mereka berada, factor ini sering terjadi pada individu yang menginginkan validasi dari orang lain sehingga sesuai akan faktor ini.

Kesesuaian minat karir dengan keputusan memilih jurusan juga akan menimbulkan indikator penting dalam hal ini memiliki hubungan dengan keaktifan

jiwa dalam melakukan suatu kegiatan. Yang selanjutnya ada perasaan senang dimana indikator ini terbagi tiga yaitu:¹⁴

- a. Perasaan. Perasaan disini berartikan hanya perasaan senang atau sedih. Jika individu senang karena minat karir dengan keputusan memilih jurusannya sesuai maka ia akan melewati proses pembelajaran dengan senang begitupun sebaliknya.
- b. *Exited feeling*. *Exited feeling* sendiri berartikan perasaan yang nampak oleh perilaku seperti sangat aktif dalam berangkat ke kampus, dalam mengerjakan tugas dan selalu memperhatikan dosen ketika proses perkuliahan berlangsung.
- c. *Expentancy feeling*. *Expentancy feeling* sendiri berartikan perasaan yang masih dalam angan-angan atau bahasa gaulnya halu. Masih dalam pikiran melayang-layang belum ada kepastian namun dapat dirasakan. Yang terakhir yaitu motif, motif disini berhubungan dengan tujuan. Tujuan apa yang membuat minat karir dengan keputusan memilih jurusannya sesuai karena cita-cita itu yang ia dambakan sejak kecil, atau peluang-peluang yang telah ia ketahui jika keputusan yang ia ambil benar dan sesuai minat dan karirnya.

4. Pengalaman Kerja

- a. Pengertian pengalaman kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb). Sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu pekerjaan yang akan dihadapi.

¹⁴ Ibd.,18

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan Ketika menghadapi masalah. Selain itu cepat dalam bekerja dan tdiak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.¹⁵

Pengalaman kerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah diteaskan dalam firman Allah dalam al-Qur'an surat jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahanya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Namun mengenai

¹⁵Nur'aeni, Miftahulhidaya Sudirman "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniarja" *Jurnal Manajemen Perbankan Syariah-MAPS* (2019).

berapa lama waktu kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti.¹⁶

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, karena dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. Pengalaman kerja juga dapat membantu dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan di emban oleh karyawan.

Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Foster mengatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekali gus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:¹⁷

1) Lama waktu/masa kerja

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

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

¹⁶ Andi Basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Bayolali* (Surakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal.14

¹⁷ Foster B.S Dan R. Karen, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM,2001), 9.

Pengetahuan menunjuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerja dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik dan tehnik pekerjaan.

5. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁸ Sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105 berbunyi:

¹⁸ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999).1-2

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahanya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau Perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Tingkat keberhasilan seseorang dapat terlihat dari kinerja yang dicapai dalam periode tertentu.¹⁹ Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.²⁰ Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.²¹

Pengertian dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, inisiatif, pengalaman

¹⁹Dian Marzuki, Nevi Hasnita, Evy Iskandar “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho)”. *Jurnal Of Islamic Banking and Finance*. Vol. 1 No. 2 Tahun 2019

²⁰ Hasibuan Dan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

²¹ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 223.

kerja kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

b. Factor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja

Menurut Prawirosentono, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: ²²

1) Efektivitas dan Efesien

Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesien. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhanyang direncanakan. Sedangkan efesien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mancapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang wewenang dan tanggung jawab telah didelegasi dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apakah menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi

²² Prawirosentono Dan Suyadi, Kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta: BPFE, 2016)
10.

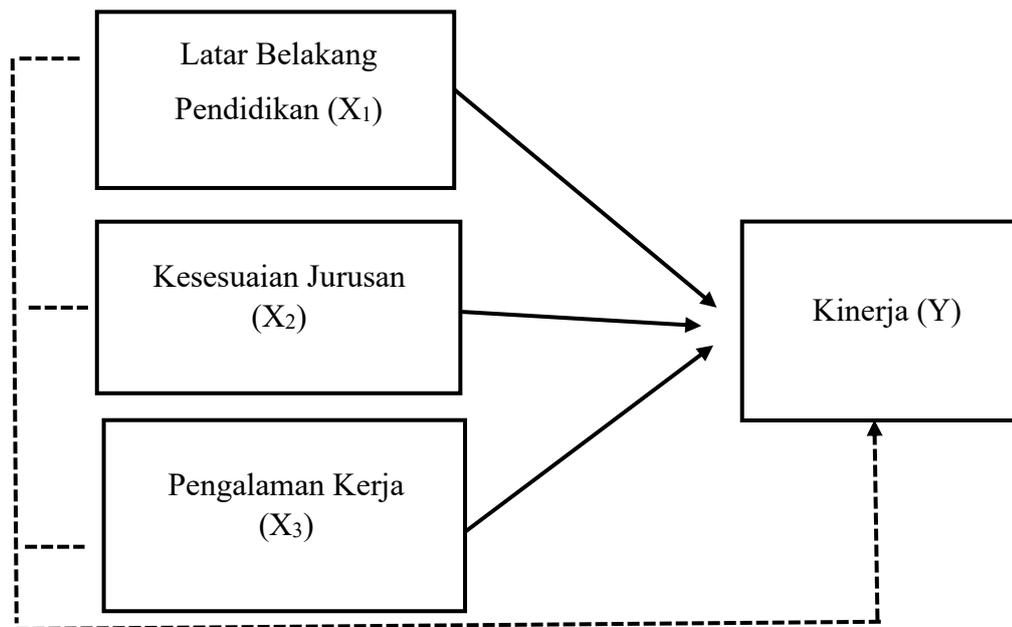
yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal ini seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahannya yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorongan untuk maju oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- Pengaruh Secara Parsial
- - - - -→ Pengaruh Secara Serempak

D. Hipotesis

Hipotesis ialah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jika hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban yang empiric dengan data.²³

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 112

H1: Diduga Latar Belakang Pendidikan Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu.

H2: Diduga Kesesuaian Jurusan Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu.

H3: Diduga Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu.

H4: Diduga Latar Belakang Pendidikan (X1), Kesesuaian Jurusan (X2), Dan Pengalaman Kerja (X3) Secara Serempak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Muamalat Kota Palu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam pendekatan dan desain penelitian yang akan digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data yang akan dikuantitatifkan kemudian dikelola menggunakan Teknik statistik metode ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota palu.

B. Populasi dan Sampel penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang didapatkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Muamalat Kota Palu, 23 orang karyawan pada kantor cabang, 7 orang karyawan pada kantor cabang pembantu, yang jumlah keseluruhannya 30 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karena itu, sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri dengan Teknik tertentu yang disebut Teknik sampling.² Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono ada berbagai macam.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (cet. 10;Bandung;Alfabet,2010),80.

² Dr Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 104.

Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan “sampel jenuh” atau “sampling jenuh” dimana Teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.³

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di Bank Muamalat Kota Palu, yaitu sebanyak 30 Orang yang menjadi sampel.

C. Variabel Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam oprasional variabel penelitian. Secara rinci oprasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen dalam penelitian ini ada tiga yaitu: Latar Belakang Pendidikan (X_1), Kesesuaian Jurusan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3).

2. Variabel Dependen (Variabel Terkait)

Variabel dependen atau variabel terkait dalam penelitian ini yaitu: Kinerja (Y)

D. Definisi Oprasional Penelitian

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Latar Belakang Pendidikan	Latar belakang pendidikan adalah hal penting dalam menciptakan sumber daya	a. Jenjang Pendidikan. b. Kompetensi.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 96

(X ₁)	manusia yang berkualitas cerdas, terbuka demokratis, dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang diguliti nantinya, baik dilakukan seseorang yang profesional dalam bidang tersebut. ⁴	
Kesesuaian Jurusan (X ₂)	Kesesuaian jurusan yaitu sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu Perusahaan menganalisis jurusan Pendidikan karyawan tersebut, agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. ⁵	a. Perasaan. b. Exited feeling. c. Expentancy feeling.
Pengalaman Kerja (X ₃)	Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami seseorang. Namun mengenai berapa lama waktu kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti. ⁶	a. Lama waktu/masa kerja. b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. c. Penguasaan terhadap pekerja dan peralatan.
Kinerja (Y)	Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara lega, tidak melanggar	a. Efektivitas dan efisien. b. Otoritas dan bertanggung. c. Disiplin. d. Inisiatif.

⁴Desinta Lupita Garu, "Analisis Relasi Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Spesifikasi Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan". Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta : Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sanata Dharma Yogyakarta, 201, 8

⁵Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. In Skripsi Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung.<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/139>

⁶Andi Basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Bayolali* (Surakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), 14.

	hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. ⁷	
--	--	--

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dengan maksud untuk mengumpulkan data agar menjadi runtut, sistematis dan mudah memperoleh.⁸ Karena dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif maka penulis menggunakan instrument kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Dalam mengukur pertanyaan atau pernyataan tersebut harus ada skala untuk memperoleh penilaian mengenai kesesuaian item pertanyaan atau pernyataan tersebut disusun secara positif dan negatif.⁹

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.2
Skala Likert

Uraian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

⁷Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999, 1-2.

⁸Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI, (Jakarta: PT. Rineka Cipta Duriyanto, 2006).

⁹Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, Cet.ke-2* (Jakarta: prendamedia Group,2015), 173-176.

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.
2. Kuesioner, angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang dikirim kepada responden, baik secara langsung atau tidak langsung.¹⁰ Adapun responden disini yaitu karyawan Bank Muamalat Kota Palu.
3. Teknik Kepustakaan Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teoridari berbagai sumber buku dan literatur yang terdapat dipergustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Dimana analisis kuantitatif ini merupakan proses analisis yang terdapat data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu.

Adapun analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner.¹¹ Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

¹⁰Usman, H & Akbar,P.S, *Metodelogi Penelitian Sosial*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 129.

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan variabel dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan) $\alpha=0,05$ dan sebaliknya.¹²

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut reliabel, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu.¹³

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Kehandalan merupakan pendukung penting bagi validitas tetapi bukan syarat yang cukup untuk mendapatkan validitas. Dalam penentuan tingkat reliabilitas, suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dalam kisaran *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian dan begitupun sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas adalah dengan cara uji *kolmogrov-Smirnov* yang digunakan untuk

¹¹Muhammad Syafaat, Andika Usa Putra “Pengaruh Profit Sharing Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus Pada Bank Mega Syariah Cabang Palu)”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam - JIEBI* Vol.4 No 1 Tahun 2022.

¹²Sugiyono, *Metode*, 121.

¹³*Ibid.*, 24

mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.¹⁴ Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan *Uji One Sampel Kolmogroy-Smirnov*, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolineritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolineritas, tetapi jika $VIF > 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.¹⁵ Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan Uji Korelasi Rank Sperman. Uji Rank Sperman dilakukan dengan mengkorelasikan absolut residual (AbsR) sebagai variabel tidak bebas dengan variabel bebas tetap. Jika korelasi signifikan secara statistik mempengaruhi variabel tidak bebas, maka ada terjadi heteroskedastisitas.¹⁶

¹⁴Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Cet 1, Yogyakarta: Deepublish,2014), 14.

¹⁵ Imam Ghozali, "*Aplikasi Analisis Muktivariate, dengan Program IBM SPSS 21*", Eds.7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 93.

¹⁶ Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2014) 2.

3. Analisis regresi Linear Berganda

Merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel bebas/*predictor* ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memperdiksi nilai variabel tak bebas/*response* (Y) apa bila nilai-nilai variabel bebasnya /*predictor* ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n$$

Yang mana:

Y = variabel tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$ = nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ = variabel bebas

Bila terdapat 3 variabel bebas, yaitu X_1, X_2 dan X_3 , maka bentuk persamaan regresinya adalah:

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

4. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut :

a. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X_1), kesesuaian jurusan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kreterian pengujian digunakan yaitu:

1. Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu.

2. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu.

b. Uji F (F-test)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara Bersama-sama antara latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka keputusan menerima hipotesis nol (H_0), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu.
2. Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusan mengolah hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis (H_a), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu.

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.¹⁷ Kaidah nilai R^2 yaitu :

- a. Besarnya nilai koefisien determinasi terletak 0 samapai dengan 1, atau $0 < r^2 < 1$.

¹⁷Iman Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariient dengan program SPSS*, (Cet. III; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 95.

- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum

1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

Berdasarkan Akta No. 1 tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 H, dibuat di hadapan Yudo Paripurno, S.H., Notaris, di Jakarta, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk selanjutnya disebut “Bank Muamalat Indonesia” atau “BMI” berdiri dengan nama PT Bank Muamalat Indonesia. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-2413.HT.01.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah No. 970/1992 serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 34 tanggal 28 April 1992 Tambahan No. 1919A.

BMI didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia, sehingga pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia secara resmi beroperasi sebagai bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah pertama di Indonesia.¹

Dua tahun setelahnya, tepatnya pada pada 27 Oktober 1994, BMI memperoleh izin sebagai Bank Devisa setelah setahun sebelumnya terdaftar

¹ Profil *PT. Bank Muamalat Indonesia TBK.*, www.bankmuamalat.co.id di akses 15 Desember 2023

sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Selanjutnya, pada 2003, BMI dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan menjadi lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut membawa penegasan bagi posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Tak sampai di situ, BMI terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 tersebut memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk itu menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.²

Seiring kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, BMI kian melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya tidak hanya di seluruh Indonesia, akan tetapi juga di luar negeri. Pada 2009, Bank

² Ibid.,41.

mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 240 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 568 unit ATM Muamalat yang tersebar diseluruh Indonesia termasuk 1 unit ATM yang berada di Malaysia, dan terhubung dengan 120.000 jaringan ATM Bersama dan 77.000 ATM Prima serta 51 unit Mobil Kas Keliling.

BMI melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Kini, dalam memberikan layanan terbaiknya, BMI beroperasi bersama beberapa entitas anaknya yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, DPLK Muamalat yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

BMI tidak pernah berhenti untuk berkembang dan terus bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah, Bank Muamalat Indonesia akan

terus melaju mewujudkan visi menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.³

2. Sejarah Bank Muamalat Cabang Palu

Bank Muamalat di provinsi Sulawesi Tengah pertama kali dibuka di kota palu pada tanggal 14 Oktober 2004 dengan izin BI No.6/1347Dbps tanggal 15 Desember 2004 yang bertempat di Jalan Tanjung Karang, Kecamatan. Palu Selatan, kota Palu, Sulawesi tengah sampai tahun 2009. Pada tahun 2009 kantor Bank Muamalat Cabang palu berpindah ke jalan Mongisidi sampai pada tahun 2014. Mulai 2014 bulan oktober berpindah secara resmi di jalan Prof. Moh Yamin dengan status kantor hak milik sampai sekarang.

Produk SHAR-e kami mendapatkan respon yang sangat baik dari masyarakat Sulawesi Tengah dengan terjualnya produk tersebut hampir di seluruh kabupaten. Dari segi prestasi pada tahun 2013 Bank Muamalat Cabang Palu menjadi juara 2 Nasional untuk kategori Cabang retail dengan aset kurang dari Rp. 500 M yang mana memiliki kelebihan pada komposisi dana pihak ketiga sebesar 83% CASA (tabungan dan giro) dengan jumlah rekening sebanyak 45.352, prestasi ini mengulang kesuksesan pada tahun 2011 saat menjadi juara pertama Nasional Cabang retail. Pada tahun 2018 Bank Muamalat Cabang Palu mendapatkan penghargaan tertinggi yaitu kantor cabang terbaik di Indonesia.⁴

Saat ini jaringan pelayanan cabang Palu dilengkapi dengan ATM sebanyak 29 unit yang tersebar di area Kota Palu, kabupaten. Sigi, kabupaten. Donggala,

³ Profil PT. Bank Muamalat Indonesia TBK., www.bankmuamalat.co.id di akses 26 April 2022

⁴ Profil PT Bank Muamalat KC Palu, www.bankmuamalat.co.id, diakses pada tanggal 26 April 2022.

dan kab. Luwuk. Yang tersebar di pusat-pusat perbelanjaan, SPBU, Bandara, dan berbagai lokasi strategis lainnya. Outlet yang telah berdiri sebanyak 3 outlet yakni ke-1 berada di kota Palu (KCU), ke-2 di Palu Barat (KCP) dan ke-3 di Luwuk (KCP) serta dilengkapi dua unit mobile branch (kantor layanan keliling).⁵

A. Visi

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.”

B. Misi

“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.”

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat Kota Palu yang beralamatkan Jl. Prof. Moh. Yamin, Lolu Utara, Kecamatan. Palu Timur., Kota Palu, Sulawesi tengah 9411 dan Jl. Sis Aljufri No.44 C, Kelurahan. Siranindi, Kecamatan. Palu Barat. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Muamalat Kota Palu yang terdiri dari 30 orang sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut :

⁵ Yoyo sukaryatmo, *HRD Bank Muamalat KC Palu*, wawancara oleh Penulis di Bank Muamalat KC Palu,

Tabel 4.1**Deskripsi Kuesioner**

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
30	30	30	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Pada Bab III dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Bank Muamalat Kota Palu. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Table 4.2**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	23	76%
Perempuan	7	23%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini yang seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden laki-laki berjumlah 23 orang dengan presentase sebesar (76%), sedangkan sisanya merupakan responden perempuan berjumlah 7 orang dengan presentase (23%).

b. Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
17-25 Tahun	3	10%
26-35 Tahun	12	40%
36-46 Tahun	12	40%
≥46 Tahun	3	10%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada table 4.3 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden dari usia 36-45 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase (40%), responden usia 17-25 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase (10%), responden usia 26-35 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase (40%), responden usia ≥46 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase (10%).

c. Pendidikan Terakhir

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasse (%)
SMA	7	23%
S1	23	77%
S2	-	-
S3	-	-
Total	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada table 4.4 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 23 orang dengan persentase (77%), responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 7 orang dengan presentase (23%), responden dengan pendidikan terakhir S2 dan S3 tidak ada.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 Tahun	5	16%
6-10 Tahun	10	34%
11-15 Tahun	15	50%
≥ 16 Tahun	-	-
Total	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden dari lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase (50%), responden lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase (34%), responden lama bekerja 1-5 responden lama berjumlah 5 orang dengan presentase (16%), bekerja ≥16 tahun tahun tidak ada.

e. Jurusan

Tabel 4.6
Deskripsi Jurusan

Jurusan	Frekuensi	Presentase (%)
Teknik Sipil	3	10%
IPA	4	13%
IPS	1	3%
Ekonomi	6	20%
Pend. Inggris	2	6%
Matematika	1	3%
Kemas	1	3%
Manajemen	2	6%
Sosiologi	4	13%
Gizi	1	3%
Kehutanan	1	3%
Pariwisata	1	3%
Komputer	1	3%
Akuntansi	1	3%
Hukum	1	3%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 30 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden. Sebagian besar merupakan responden dari jurusan ekonomi berjumlah 6 orang dengan presentase 20%, Jurusan IPA berjumlah 4 orang dengan presentase 13%, Jurusan Sosiologi berjumlah 4 orang dengan presentase 13%, Jurusan Pendidikan Inggris berjumlah 2 orang dengan presentase 6%, Jurusan Manajemen berjumlah

2 orang dengan presentase 6%, Jurusan IPS, Matematika, kesmas, gizi, kehutanan, pariwisata, komputer, akuntansi, hukum berjumlah 1 orang dengan presentase 3 orang.

1. Deskripsi Variabel

Apabila data telah terkumpul dan tertabulasi dengan baik, maka langkah selanjutnya untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Karakteristik Biografis dan Kepemimpinan (Variabel Independen), Kinerja Karyawan (Variabel Dependen) dan Motivasi (Moderating). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka terlebih dahulu harus dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:⁶

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Keterangan :

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi-Data terendah

Banyak kelas = 5

Maka interval dari kriteria penelitian rata-rata dapat diinterpretasikan berikut ini :

Sangat Buruk = 1,0 – 1,6

Buruk = 1,7 – 2,4

Baik = 2,5 – 3,2

⁶ Iga Anggereani, “*Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Bank Muamalat Kota Palu)*”, skripsi tidak diterbitkan (jurusan perbankan syariah, UIN, Palu 2022), 56

Sangat Baik = 3,3 – 4,0

Deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1) Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Latar Belakang Pendidikan (X1)

Tabel 4.6

Deskripsi Hasil Latar Belakang Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Latar Belakang Pendidikan										
1.	Menurut saya, latar belakang Pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan	0	1	6	15	8	120	30	4.0	Sangat baik
			2%	18 %	60%	40%				
2	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan	0	0	2	17	11	129	30	4,3	Sangat baik
				6 %	68%	55%				
3.	Latar belakang Pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan	0	0	5	20	5	120	30	4	Sangat baik
				15 %	80%	25%				
4.	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan	0	1	2	19	8	124	30	4,2	Sangat baik

	kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik									
			2%	6%	76%	40%				
5.	Pendidikan akan membangun kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan	0	0	2	17	11	125	30	4,2	Sangat baik
				6%	64%	55%				
6.	Pendidikan yang berkelanjutan akan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan	0	0	0	23	7	127	30	4,3	Sangat baik
					92%	35%				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap terhadap variabel latar belakang pendidikan yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 15 orang setuju, 6 orang kurang setuju, 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 120 dengan nilai rata-rata 4,0 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 11 orang sangat setuju, 17 orang setuju, 2 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 129 dengan nilai rata-rata 4,3 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 20 orang setuju, 5 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30

responden adalah 120 dengan nilai rata-rata 4 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 19 orang setuju, 2 orang kurang setuju, 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 125 dengan nilai rata-rata 4,2 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 11 orang sangat setuju, 17 orang setuju, 2 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 125 dengan nilai rata-rata 4,2 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 23 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 127 dengan nilai rata-rata 4,3 maka, pernyataan keenam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

2) Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Kesesuaian Jurusan (X2)

Tabel 4.7

Deskripsi Hasil Kesesuaian Jurusan (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Kesesuaian Jurusan										
1.	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan jurusan yang saya miliki	0	1	5	16	8	121	30	4,0	Sangat baik
			2%	15%	64%	40%				

2.	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya	0	0	1	21	8	127	30	4,3	Sangat baik
				3%	84%	40%				
3.	Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	0	3	2	23	2	114	30	3,8	Sangat baik
			6%	6%	92%	10%				
4.	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	1	4	19	6	122	30	4	Sangat baik
			3%	12%	76%	30%				
5.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Muamalat Kota Palu harus sesuai dengan bidang pekerjaan	1	3	4	16	6	113	30	3,8	Sangat baik
		1%	6%	12%	64%	30%				
6.	Setiap karyawan Bank Muamalat Kota Palu merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini	0	0	2	21	7	125	30	4,2	Sangat baik
				6%	84%	35%				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap terhadap variabel kesesuaian jurusan yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 16 orang setuju, 1 orang kurang setuju, 5 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 121 dengan nilai rata-rata 4,0 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 21 orang setuju, 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 127 dengan nilai rata-rata 4,3 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 2 orang sangat setuju, 23 orang setuju, 2 orang kurang setuju, 3 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 114 dengan nilai rata-rata 3,8 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 6 orang sangat setuju, 19 orang setuju, 4 orang kurang setuju, 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 121 dengan nilai rata-rata 4 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 6 orang sangat setuju, 16 orang setuju, 4 orang kurang setuju, 3 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 113 dengan nilai rata-rata 3,8 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 21 orang setuju, 2 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 125 dengan nilai rata-rata 4,2 maka, pernyataan keenam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

3) Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Tabel 4.8

Deskripsi Hasil Pengalaman Kerja (X3)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Pengalaman Kerja										
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki berperan penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Perusahaan	0	0	2	25	3	121	30	4,03	Sangat baik
				3 %	92%	30%				
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	0	0	1	23	6	125	30	4,1	Sangat baik
				3 %	76%	30%				
3.	Keterampilan dan pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja di Bank Muamalat KotaPalu	0	0	1	24	5	129	30	4,3	Sangat baik
				3 %	96%	30%				
4.	Pengalaman yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melakukan pekerjaan	0	0	1	22	7	126	30	4,2	Sangat baik

				3 %	88%	35%				
5.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja	0	0	1	19	10	126	30	4,2	Sangat baik
				3 %	88%	35%				
6.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan optimal	0	0	1	19	10	129	30	4,3	Sangat baik
				3 %	76%	50%				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel pengalaman kerja yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 26 orang setuju, 2 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 121 dengan nilai rata-rata 4,03 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 6 orang sangat setuju, 23 orang setuju, 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 125 dengan nilai rata-rata 4,1 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 5 orang sangat setuju, 24 orang setuju, 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 129 dengan nilai rata-rata 4,3 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 7 orang sangat setuju, 22 orang setuju, 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 126 dengan nilai rata-rata 4,2 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 10 orang sangat setuju, 19 orang setuju, 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 129 dengan nilai rata-rata 4,3 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 10 orang sangat setuju, 19 orang setuju, 1 orang kurang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 129 dengan nilai rata-rata 4,3 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

4) Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9

Deskripsi Hasil Kinerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Kinerja										
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	0	0	27	3	123	30	4,1	Sangat baik
					108%	15%				
2.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target	0	0	2	25	3	121	30	4,03	Sangat baik

				6 %	100%	15%				
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	0	0	0	24	6	126	30	4,2	Sangat baik
					96%	30%				
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	22	8	128	30	4,26	Sangat baik
					88%	40%				
5.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	0	0	0	20	10	130	30	4,33	Sangat baik
					80%	50%				
6.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	19	11	131	30	4,36	Sangat baik
					76%	55%				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap terhadap variabel kinerja yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 27 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 123 dengan nilai rata-rata 4,1 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 3 orang sangat setuju, 25 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 121 dengan nilai rata-rata 4,03 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 6 orang sangat setuju, 24 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 126

dengan nilai rata-rata 4,2 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 8 orang sangat setuju, 22 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 128 dengan nilai rata-rata 4,26 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 10 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 130 dengan nilai rata-rata 4,33 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 11 orang sangat setuju, 19 orang setuju. Total skor jawaban dari 30 responden adalah 131 dengan nilai rata-rata 4,36 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu proses analisis yang terdapat data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui validitas secara keseluruhan dengan menggunakan beberapa metode dan cara. Namun tidak menggunakan cara

manual, tetapi menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS 29.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *corrected item total correlation* pada *cronbach alpha* adalah uji validitas dengan mengkorelasikan setiap skor butir indikator dengan skor keseluruhan butir indikator terhadap variabel induknya atau dikenal juga dengan korelasi *product moment*. Yaitu membandingkan hasil *output corrected item total correlation* (r_{hitung}) dengan r_{tabel} (nilai kritis) pada *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan standar uji yang sering dilakukan pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 4.10

Variabel (X1) Latar Belakang Pendidikan

	Item Pernyataan	R hitung	R tabel
X1	1	0,907	0,349
	2	0,890	
	3	0,805	
	4	0,910	
	5	0,890	
	6	0,743	

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2024

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,349.

Tabel 4.11**Variabel (X2) Kesesuaian Jurusan**

	Item Pernyataan	R hitung	R tabel
X2	1	0,941	0,349
	2	0,772	
	3	0,827	
	4	0,956	
	5	0,935	
	6	0,836	

Sumber: Data Ouput SPSS. 29, 2024

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X2 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,349.

Tabel 4.12**Variabel (X3) Pengalaman Kerja**

	Item Pernyataan	R tabel	R hitung
X3	1	0,703	0,349
	2	0,900	
	3	0,867	
	4	0,869	
	5	0,866	
	6	0,866	

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2024

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X3 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan

pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,349

Tabel 4.13
Variabel (Y) Kinerja

	Item Pernyataan	R hitung	R tabel
Y	1	0,665	0,349
	2	0,611	
	3	0,816	
	4	0,864	
	5	0,844	
	6	0,798	

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2024

Pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X3 dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sedangkan pada penelitian ini didapatkan nilai r_{tabel} dengan nilai signifikan 0,05% pada sampel 30 orang ialah 0,349.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliabel, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS (Statistical Packaged For Sosial Siences) versi 29 for windows dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Latar Belakang Pendidikan (X1)	,949	6
Kesesuaian Jurusan (X2)	,950	6
Pengalaman Kerja (X3)	,941	6
Kinerja (Y)	,814	6

Sumber: Data Output SPSS. 29, 2024

Pada tabel 4.14 di atas menunjukkan variabel X1 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,949, variabel X2 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,950, variabel X3 nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,941, dan variabel Y nilai *cronbach's alpha* bernilai 0,814 maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Tabel diatas dapat diketahui bahwa msing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

D. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 24. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *asymp.sig.*

Apabila nilai *asympt.sig* \geq atau = 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai *asympt.sig* \leq 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.⁷ Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 24 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,3000000
	Std. Deviation	2,01060703
Most Extreme Differences	Absolute	0,249
	Positive	0,249
	Negative	-0,162
Test Statistic		0,249
Asymp. Sig. (2-tailed)		,040 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Output SPSS, 29. 2024

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 24. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari

⁷ Sugiyono Dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 454

Asymp.sig. (2-tailed) nilainya 0,40 dimana $\geq 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolinearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel harus dibawah 10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolinearitas. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,057	17,614
	X2	0,095	10,498
	X3	0,148	6,744
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Data Output SPSS, 29. 2024

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 10 dimana pada variabel X1 mendapatkan nilai 0,057, variabel X2

medapatkan nilai 0,095 dan motivasi mendapatkan nilai 0,148 dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolinearitas.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan sebuah uji data dalam statistik.

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			ABS_RES	X1	X2	X3
Spearman's rho	ABS_RES	Correlation Coefficient	1,000	,491**	,389*	,481**
		Sig. (2-tailed)		0,006	0,034	0,007
		N	30	30	30	30
	X1	Correlation Coefficient	,491**	1,000	,953**	,907**
		Sig. (2-tailed)	0,006		0,000	0,000
		N	30	30	30	30
	X2	Correlation Coefficient	,389*	,953**	1,000	,865**
		Sig. (2-tailed)	0,034	0,000		0,000
		N	30	30	30	30
	X3	Correlation Coefficient	,481**	,907**	,865**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,000	
		N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Sumber: Data Output SPSS, 29. 2024

Hasil dari tabel 4.17 *Spearman Rank* diperoleh bahwa seluruh data *Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai $< 0,05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dengan jumlah sampel 30 memiliki masalah heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui besarnya pengaruh Variabel X1 (latar belakang pendidikan), X2 (kesesuaian jurusan), dan X3 (pengalaman kerja) terhadap variable Y (kinerja). Digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 29. Analisis tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,625	1,483		5,141	0,000
	X1	0,791	0,189	1,227	4,181	0,000
	X2	-0,355	0,121	-0,666	-2,941	0,007
	X3	0,256	0,140	0,332	1,828	0,079

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output, 29. 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7,625 + ,0791 X_1 + -,355 X_2 + ,0256 X_3$$

Persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,625 ; artinya jika variabel (X1), variabel (X2) dan variabel (X3) nilainya adalah 0, maka harga (Y) nilainya sebesar 7,625.
2. Koefisien regresi variabel (X1) sebesar 0,791 ; artinya jika variabel independen (X2) dan (X3) nilainya tetap dan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,791. Koefisien bernilai positif artinya jika latar belakang pendidikan mempunyai hubungan positif antara (X1) dengan (Y), semakin naik (X1) maka semakin naik nilai (Y).
3. Koefisien regresi variabel (X2) sebesar -0,355; artinya jika variabel independen (X2) dan (X3) nilainya tetap dan (X1) mengalami penurunan 1 satuan, maka (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,355. Koefisien bernilai negatif artinya jika kesesuaian jurusan tidak mempunyai hubungan positif antara (X1) dengan (Y), semakin turun (X1) maka semakin turun nilai (Y).
4. Koefisien regresi variabel (X3) sebesar 0,256 ; artinya jika variabel independen (X2) dan (X3) nilainya tetap dan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,256. Koefisien bernilai positif artinya jika pengalaman kerja mempunyai hubungan positif antara (X1) dengan (Y), semakin naik (X1) maka semakin naik nilai (Y).

F. Uji Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,625	1,483		5,141	0,000
	X1	0,791	0,189	1,227	4,181	0,000
	X2	-0,355	0,121	-0,666	-2,941	0,007
	X3	0,256	0,140	0,332	1,828	0,079

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS, 29. 2024

Berdasarkan output dari table 4.19 diatas yang maka dapat di jelaskan hipotesis secara parsial dengan rumus:

1. Diketahui latar belakang pendidikan (X1) diperoleh $t^{\text{hitung}} 4,181 > t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha 0,05$. artinya $0,000 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Diketahui kesesuaian jurusan (X2) diperoleh $t^{\text{hitung}} -2,941 > t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) 0,007 lebih kecil dari nilai $\alpha 0,05$. artinya $0,007 <$

0,05 dengan ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian jurusan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. H_0 diterima.

3. Diketahui pengalaman kerja (X3) diperoleh $t^{\text{hitung}} 1,828 < t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) 0,079 lebih besar dari nilai α 0,05. artinya $0,079 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu Uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu latar belakang pendidikan (X1), kesesuaian jurusan (X2), dan pengalaman kerja secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,234	3	39,078	59,534	,000 ^b
	Residual	17,066	26	0,656		
	Total	134,300	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data Output SPSS, 29. 2024

Pada tabel 4.20 hasil uji Anova (*Analysiss Of Varians*) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F^{\text{hitung}} 59,534 > F^{\text{tabel}} 1,697$, sehingga disimpulkan bahwa H_4 diterima yang dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

G. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	0,873	0,858	0,81018
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Data Output SPSS, 29. 2024

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa besarnya persentase yang dihasilkan yaitu pada kolom *adjusted r square* sebesar 0,858, ini diartikan sebagai persentase atau variasi kontribusi variabel latar belakang, kesesuaian jurusan, dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja sebesar 85,8%. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 85,8% = 14,2%). Jadi sebesar 14,2% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang mana variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini.

H. Pembahasan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Moderating Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SPSS 29 For Windows, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu, sebagai berikut:

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang

dibuktikan dengan hasil uji T. Latar Belakang Pendidikan (X1) diperoleh $t^{\text{hitung}} 4.181 > t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$.

Dalam penelitian yang dilakukan beberapa karyawan pada Bank Muamalat Kota palu menyatakan bahwa latar belakang berpengaruh terhadap kinerja karena latar belakang pendidikan adalah hal penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas cerdas, terbuka, demokratis, dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang diguliti nantinya, baiknya dilakukan seseorang yang profesional.

Sesuai dengan jawaban responden yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pernyataan pertama yaitu menurut saya, latar belakang Pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa latar belakang pendidikan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, Pendidikan harus terus menerus diperbaiki baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa Pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita) untuk maju.⁸

Adapun item yang mempunyai pernyataan terkecil adalah item pernyataan ketiga latar belakang Pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan. Dapat disimpulkann bahwa latar belakang pendidikan kurang berpengaruh dalam menganalisa tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Sehingga, hal ini berpengaruh pada tanggung jawab setiap karyawan dalam

⁸ Zakiah Daradjat, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta:Bumi Aksara, 2012), 35.

menjalankan tugasnya agar mencapai hasil dan menjadi hal utama yang dimiliki seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Dian Muzeika, yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KCP Jantho, karena semua bergantung dari beban kerja yang diberikan oleh atasan.⁹

Di dalam ajaran Islam manusia diperintahkan agar bekerja dan berusaha untuk kepentingan dunia dan akhirat. Yang artinya kita harus bisa menyeimbangkan antara kepentingan dunia dan akhirat dan kita di perintahkan untuk senantiasa berbuat baik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Qasas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahannya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”¹⁰

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa meskipun harus giat mempersiapkan diri buat kehidupan akhirat. Jangan sampai melupakan tanggung jawab kita selama hidup di dunia dan berusaha mencukupi kebutuhan dunia kita secukupnya saja.

⁹ Dian Mazerika, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jabtho”, (Skripsi, FEBI : Uinversitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).

¹⁰ Al-Qur’an, al-Qashash ayat 77, Al-Qur’an dan Terjemah Special for Woman (Bandung:Departemen Agama RI, PT.Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 394.

2. Pengaruh Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Jurusan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji T. kesesuaian jurusan (X2) diperoleh $t^{\text{hitung}} -2,941 > t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) $0,007 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak karena menurut beberapa karyawan bahwa kesesuaian jurusan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena yang berpengaruh menurut karyawan justru skill, kepercayaan diri, pengalaman kerja dan relasi dalam bekerja.

Hubungan tingkat pendidikan dan pengembangan karir didefinisikan bahwa penilaian terhadap seseorang karyawan selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan seseorang tugas, pemenuhan target kerja dan hal lain ini telah disepakati bersama. Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan. Pegawai akan dituntut untuk menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan pada perusahaan tempat pegawai itu bekerja. Berdasarkan pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian dan pencapaian hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya. Adapun hubungan antara tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.¹¹ Teori ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Wiryawan dan Rahmawati (2020), bahwa kesesuaian jurusan dan

¹¹ K. A. Wiryawan, dan P. I. Rahmawati “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt”. Jurnal Manajemen vol. 6 No2, Tahun 2020.

pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

¹²Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki dan tingginya pengembangan karir seorang pegawai maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Sesuai dengan jawaban responden yang didapatkan, item terkecil dengan nilai rata-rata adalah item Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki. Dengan ini disimpulkan bahwa pekerjaan sebagian karyawan merasa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki. Adapun item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah item Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya. Dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan dan tugas yang diberikan menyebabkan seorang kinerja karyawan itu tinggi menyesuaikan dari kepribadian dan kemampuan karyawan itu sendiri bukan dari seberapa besar dia memberikan ide dan inovasi terhadap kerjanya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati, yang menunjukkan secara parsial variabel kesesuaian jurusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

Di dalam Al-Qur'an memberikan contoh tentang proses pendidikan, sebagaimana terdapat dalam kisah pertama turunnya Al-Qur'an surah al-'Alaq. Kisah pendidikan ini merupakan contoh ideal bagaimana proses pendidikan

¹² Wiryawan, K. A., dan Rahmawati, P "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt", Jurnal Manajemen Vol.6 No. 2 Tahun 2020.

¹³ Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati, "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi*", Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah Vol. 12 No 1 Tahun 2021.

seharusnya diberikan kepada manusia. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qs.

Al-Alaq ayat 1-5 :

إِفْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ اِفْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۚ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Terjemahnya: (1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, (2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. (3) Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, (4) Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, (5) Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.

Al-‘Alaq juga memiliki dasar dalam proses pelaksanaan pendidikan terhadap manusia, suatu dasar yang menjadi dasar filosofi dan ideologi serta keyakinannya. Dasar yang menjadi kerangka acuan al-‘Alaq, yaitu nilai Ilahiyah dan Sunnah para Rasul. Kedua nilai ini dijadikan sebagai dasar pelaksanaan pendidikan. Nilai pendidikan Interaksi edukatif ini berlangsung di dalam lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga sangat menentukan berhasil tidaknya proses pendidikan, sebab disinilah manusia pertama kali menerima sejumlah nilai-nilai pendidikan.¹⁴

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan oleh $t^{\text{hitung}} 1,828 < t^{\text{tabel}} 2,042$ dan nilai signifikansi (sig) $0,079 > 0,05$.

¹⁴ Abd. Syukur Abu Bakar, “Konsep Pendidikan Islam Dalam Al-Qur’an Surah Al-Alaq Ayat 1-5 (Telaah Pemikiran Quraish Shihab Dalam Tafsir Al-Mishbah) no. 2 (2022): 364

Sesuai dengan jawaban yang didapatkan, item tertinggi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan. Dapat disimpulkan bahwa lama bekerja berpengaruh terhadap menjalankan tugas-tugas sehingga hal ini berpengaruh terhadap pada tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mencapai hasil dan menjadi hal utama yang dimiliki seorang karyawan. Adapun item terkecil dengan nilai rata-rata terkecil adalah Pengalaman kerja yang saya miliki berperan penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa pengalaman kerja tidak berpengaruh dalam memudahkan pekerjaan sehingga seorang atasan harus lebih mengetahui secara detail terkait dengan individu karyawannya.¹⁵

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azlur Anhar Samosir, yang menunjukkan secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

Pengalaman kerja dalam pandangan islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah dalam al-Qur'an surat jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

¹⁵ Hasibuan. H. Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). 55

¹⁶ Azlur Anhar Samosir, "*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Sumber Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan*", Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahannya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa, umat manusia dianjurkan untuk bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, agar seorang manusia dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Sebab bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda menurut pandangan Allah dan Rasul-Nya, karena makna dan hakikat bekerja adalah fitrah manusia sebaai khalifah dimuka bumi. Sedangkan dari kesadaran bekerja secara produktif akan melahirkan nilai yang lebih bermakna dalam hidup diantaranya semangat dan tanggun jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.¹⁷

4. Pengaruh Latar Belakang, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu

Berdasarkan hasil perhitungan uji Anova, maka dapat diketahui bahwa hasil uji Anova (*Analysiss Of Varians*) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Latar Belakang, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 59,534 > F_{tabel} 1,697$.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank

¹⁷ Nafiuddin, Manajemen dan Motivasi (Jakarta: Balai Aksara, 2004), 20.

Muamalat Indonesia Cabang Bekasi” dan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dian Muzerika yang berjudul “Pengaruh latar belakang Pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantoh”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara serempak pada variabel.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan hasil uji T. Latar Belakang Pendidikan (X1) diperoleh t^{hitung} lebih besar dari t^{tabel} dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05.
2. Kesesuaian Jurusan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji T. kesesuaian jurusan (X2) diperoleh t^{hitung} lebih besar dari t^{tabel} dan nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan oleh t^{hitung} lebih kecil dari t^{tabel} dan nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05.
4. Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F^{hitung} lebih besar dari F^{tabel} .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Bagi Bank Muamalat KC. Palu dan KCP Palu, agar dapat menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang

pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Agar kinerja perusahaan akan semakin meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti motivasi, gaji, lingkungan kerja, dan factor lain yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar Azrul, *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kecamatan. Bandar Pulau Kabupaten. Asahan”*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017).
- Adibah Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. In Skripsi Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung.<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/139>.
- Arikunto Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI, (Jakarta: PT. Rineka Cipta Durianto, 2006).
- Al-Qur’an, al-Qashash ayat 77, Al-Qur’an dan Terjemah Special for Woman (Bandung:Departemen Agama RI, PT.Syigma Examedia Arkanleema, 2009)
- Abd. Syukur Abu Bakar, *“Konsep Pendidikan Islam Dalam Al-Qur’an Surah Al-Alaq Ayat 1-5 (Telaah Pemikiran Quraish Shihab Dalam Tafsir Al-Mishbah) no. 2 (2022)*.
- Batjo Nurdin dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018).
- Bank Muamalat Indonesia. Sejarah. Dalam https://id.m.wikipedia.org/wiki/BankMuamalat_Indonesia. .diakses pada tanggal 12 Maret 2019.
- Basuki Andi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Bayolali* (Surakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009).
- Ch Irene Sumanti, Wehelmina Dan Danny D.S, *“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cab. Manado,” Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6 No 1 Tahun 2018*.
- Daradjat Zakiah, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2012).
- Erlinayanti Andinta, *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru PKN Di SMA Negeri Di Kabupaten Magelang”*, (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta, 2012).
- Fahmi Irham, *Manajemen Teori Kasus, dan Solusi* (Cet III: Bandung: Alfabeta, 2014).
- Fitrianto, Agus *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. (Jakarta Dineka Cipta. 2006).
- Fitria Annisa Hanif dan Rafika Rahmawati, *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi”, Jurnal hukum islam dan perbankan syariah Vol. 12 No 1 Tahun 2021.
- Foster Foster B.S Dan R. Karen, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM,2001).
- Ghozali Imam, “*Aplikasi Analisis Muktivariate, dengan Program IBM SPSS 21*”, Eds.7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)
- Hasibuan Hasibuan Dan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manudia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).
- Ihsan Fuad, *Dasar-dasar kependidikan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010.
- K. A. Wiryawan, dan P. I. Rahmawati “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt”. Jurnal Manajemen vol. 6 No2, Tahun 2020.
- Lupita Desinta Garu, “Analisis Relasi Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Spesifikasi Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan”. Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta : Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sanata Dharma Yogyakarta, 2019.
- Mazerika Dian, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jabtho*”, (Skripsi, Fkultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uinversitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).
- Mufidah Zahrotul, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri”, *Jurnal Ekonomi Managemen*. Vol. 01 No. 05 (2017).
- Miftahulhidaya, Nur’aeni Sudirman “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniarja” *Jurnal Manajemen Perbankan Syariah-MAPS* (2019).
- Nafiuddin Nafiuddin, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 2004).
- PR Indonesia “*Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional*”. Dalam <https://kelembagaan.risdekdikti.go.id>. Diakses pada tanggal 17 maret 2019.
- Prawirosentono Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakart: BPFE, 1999).
- Priyono Dr. *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Profil *PT. Bank Muamalat Indonesia TBK.*, www.bankmuamalat.co.id di akses 15 Desember 2023.
- Profil PT Bank Muamalat KC Palu, www.bankmuamalat.co.id, diakses pada tanggal 26 April 2022.

- Rachmawati Etty dan Asnani, “*Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada perbankan syariah*” (Makassar: Sebagai Pengembangan Ekonomi Islam, 2008).
- Rivai Rivai Dan Veithzal *Peformance Appraisal:Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan.* (Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada. 2005).
- Sri Ega, Dini dan Mareta Kemala Sari. “Pengaruh latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (OU) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat”. *Journal Of Economic and Ecconomic Education* Vol.2 No 1 Tahun 2013.
- Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif.*
- Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (cet. 10;Bandung;Alfabet,2010).
- Samsudin Sadil, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia,2006).
- Suryani Suryani dan Hendryadi , *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, Cet.ke-2* (Jakarta: prendamedia Group,2015).
- Syafaat Muhammad, Andika Usa Putra “Pengaruh Profit Sharing Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus Pada Bank Mega Syariah Cabang Palu)”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam -JIEBI* Vol.4 No 1 Tahun 2022.
- Saepul Asep Hamdi dan E. Bahrudin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan,* (Cet 1, Yogyakarta: Deepublish,2014.
- Sukaryatmo Yoyo, *HRD Bank Muamalat KC Palu,* wawancara oleh Penulis di Bank Muamalat KC Palu
- Teguh Ambar dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003).
- Trimulato Trimulato “Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi SDM di Bank Syariah” *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah,* Vol. 5 No. 2 Desember 2018.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Usman Usman, H & Akbar,P.S, *Metodelogi Penelitian Sosial.* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009),
- Zeedy Zeedy. *Himpunan Undang-Undang dan Peraturan tentang Ekonomi Syariah,* (Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009).

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KESESUAIAN JURUSAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KOTA PALU

A. PROFIL RESPONDEN

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Usia : Tahun
Pendidikan Terakhir :
Jurusan :
Jabatan saat ini :
Masa Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama sebelum menjawab.
2. Isilah kuesioner dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

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

Isilah sejumlah pertanyaan dibawa ini

1. Latar Belakang Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya, latar belakang Pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan					
2.	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan					
3.	Latar belakang Pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan					
4.	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik					
5.	Pendidikan akan membangun kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan					
6.	Pendidikan yang berkelanjutan akan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan					

2. Kesesuaian Jurusan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan jurusan yang saya miliki					
2.	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya					
3.	Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
4.	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
5.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Muamalat Kota Palu harus sesuai dengan bidang pekerjaan					
6.	Setiap karyawan Bank Muamalat Kota Palu merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini					

3. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki berperan penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Perusahaan					
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan					
3.	Keterampilan dan pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja di Bank Muamalat KotaPalu					
4.	Pengalaman yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat melakukan pekerjaan					
5.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja					
6.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan optimal					

4. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
6.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

LAMPIRAN 2

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165. Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id
---	--

Nomor	: 434 /Un.24/F.V/PP.00.9/01/2024	Palu, 01 Januari 2024
Sifat	: Penting	
Lampiran	: -	
Hal	: Izin Penelitian	

Kepada Yth.
Pimpinan Bank Muamalat KC Palu
di –
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Nurhayani
NIM	: 20.5.15.0144
TTL	: Tinombo, 12 Juli 2001
Semester	: VII (Tujuh)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	: Perbankan Syariah
Alamat	: Jl. Lasoso

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KESESUAIAN JURUSAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KOTA PALU”**

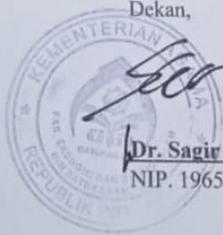
Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Bank Muamalat KC Palu

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

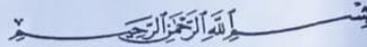
Dekan,


Dr. Sagir Mohammad Amin, M.Pd.I
NIP. 19650612 199203 1 004



LAMPIRAN 3

 Bank Muamalat



Keterangan Penelitian
No.027/BMI/C-PLU/I/2024

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, amin

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yoyo Sukaryatmo
Jabatan : Branch Sales Support PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Palu

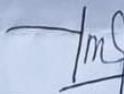
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nurhayani
NIM : 20.5.15.0144
TTL : Tinombo, 12 Juli 2001
Semester : VII (Tujuh)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Lasoso

Adalah **Benar** telah melakukan penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Palu, dengan Judul Skripsi "*Pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu*"

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Palu, 31 Januari 2024
Mengetahui,



Bank Muamalat
KANTOR CABANG PALU
Yoyo Sukaryatmo
Branch Sales Support

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Cabang Palu

Alamat : Kompleks Rukan D'Vatulemo No. 2&3, Jl. Prof. Moh. Yamin, Palu – Sulteng
Telp. 0451-457555, Fax. 0451-457666
www.bankmuamalat.co.id

LAMPIRAN 4

HASIL JAWABAN RESPONDEN

1. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Responden	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6
1	5	5	5	5	4	4
2	3	3	3	3	4	4
3	2	5	4	5	2	4
4	4	4	3	5	4	5
5	3	3	3	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	5	4
9	5	5	4	5	5	4
10	4	4	5	4	5	4
11	4	5	4	5	5	5
12	5	4	4	4	4	4
13	5	4	4	5	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	4	5	4	5	4	4
16	4	4	5	5	4	4
17	4	5	4	4	4	4
18	4	4	5	4	4	4
19	4	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	5	4
21	4	4	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	5
23	5	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5
25	3	4	4	4	4	4
26	3	4	3	4	5	5
27	4	5	4	4	4	5
28	3	4	4	4	4	4
29	3	4	3	5	5	5
30	5	5	4	4	3	4

2. KESESUAIAN JURUSAN

Responden	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6
1	4	4	2	2	1	4
2	3	4	4	4	4	4

3	2	4	2	4	2	4
4	3	4	3	3	3	4
5	3	4	4	3	2	3
6	4	5	4	4	3	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	5	4	5
9	4	5	4	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4
11	4	5	4	4	4	5
12	4	4	4	5	5	4
13	5	4	4	5	4	4
14	4	4	4	5	5	5
15	4	4	4	5	5	4
16	5	4	4	4	4	4
17	5	5	4	4	4	5
18	5	4	4	4	5	4
19	5	5	5	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5
21	5	5	5	4	4	4
22	4	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	5	5	3
25	4	4	4	4	4	4
26	3	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	2	5
28	4	4	3	3	3	4
29	4	3	3	3	3	5
30	4	4	4	4	4	4

3. PENGALAMAN KERJA

Responden	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6
1	3	4	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4
5	3	3	3	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	5
9	5	5	4	4	4	4
10	4	4	5	5	5	4
11	4	4	4	5	5	5
12	4	4	4	5	4	4

13	4	4	4	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	5
16	4	4	4	4	5	4
17	5	5	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	4	5
21	4	5	4	4	5	4
22	4	5	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	5	4	5
25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	5
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	3
30	4	4	4	4	4	4

4. KINERJA

Responden	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6
1	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5
5	4	3	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	4	5	5
9	5	5	4	5	5	5
10	4	4	5	5	5	4
11	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	4	4	4
14	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5
21	4	4	4	4	5	5
22	4	4	5	4	4	4

23	4	4	4	4	4	4
24	4	3	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5
30	4	4	4	4	3	4

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Latar Belakang Pendidikan

	Item Pernyataan	R hitung	R tabel
X1	1	0,907	0,349
	2	0,890	
	3	0,805	
	4	0,910	
	5	0,890	
	6	0,743	

Hasil Uji Validitas

Variabel (X2) Kesesuaian Jurusan

	Item Pernyataan	R hitung	R tabel
X2	1	0,941	0,349
	2	0,772	
	3	0,827	
	4	0,956	
	5	0,935	
	6	0,836	

Hasil Uji Validitas

Variabel (X3) Pengalaman Kerja

	Item Pernyataan	R tabel	R hitung
X3	1	0,703	0,349
	2	0,900	
	3	0,867	
	4	0,869	
	5	0,866	
	6	0,866	

Hasil Uji Validitas

Variabel (Y) Kinerja

	Item Pernyataan	R hitung	R tabel
Y	1	0,665	0,349
	2	0,611	
	3	0,816	
	4	0,864	
	5	0,844	
	6	0,798	

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Latar Belakang Pendidikan (X1)	,949	6
Kesesuaian Jurusan (X2)	,950	6
Pengalaman Kerja (X3)	,941	6
Kinerja (Y)	,814	6

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,3000000
	Std. Deviation	2,01060703
Most Extreme Differences	Absolute	0,249
	Positive	0,249
	Negative	-0,162
Test Statistic		0,249
Asymp. Sig. (2-tailed)		,040 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil Uji Multikolaritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,057	17,614
	X2	0,095	10,498
	X3	0,148	6,744
a. Dependent Variable: Y			

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			ABS RES	X1	X2	X3
Spearman's rho	ABS RES	Correlation Coefficient	1,000	,491**	,389*	,481**
		Sig. (2-tailed)		0,006	0,034	0,007
		N	30	30	30	30
	X1	Correlation Coefficient	,491**	1,000	,953**	,907**
		Sig. (2-tailed)	0,006		0,000	0,000
		N	30	30	30	30
	X2	Correlation Coefficient	,389*	,953**	1,000	,865**
		Sig. (2-tailed)	0,034	0,000		0,000
		N	30	30	30	30
	X3	Correlation Coefficient	,481**	,907**	,865**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,000	
		N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,625	1,483		5,141	0,000
	X1	0,791	0,189	1,227	4,181	0,000
	X2	-0,355	0,121	-0,666	-2,941	0,007
	X3	0,256	0,140	0,332	1,828	0,079

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,625	1,483		5,141	0,000
	X1	0,791	0,189	1,227	4,181	0,000
	X2	-0,355	0,121	-0,666	-2,941	0,007
	X3	0,256	0,140	0,332	1,828	0,079

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,234	3	39,078	59,534	,000 ^b
	Residual	17,066	26	0,656		
	Total	134,300	29			

a. Dependent Variable: Y

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

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	0,873	0,858	0,81018
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

LAMPIRAN 11

DOKUMENTASI



LAMPIRAN 12

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Nurhayani
Tempat, Tanggal Lahir : Tinombo, 12 Juli 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 205150144
Agama : Islam
Status : Belum Menikah/Pelajar
Alamat Sekarang : Jl. Lasoso
No. HP : 082195527595
Email : nurhayani7426@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Ogobagis berijazah 2013
2. SMP Negeri 2 Tinombo Berijazah 2016
3. SMA Negeri 1 Sidoan 2019
4. Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Angkatan 2020