

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN
KERJA, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(BNI SYARIAH DI SURABAYA)**

ARTIKEL ILMIAH



OLEH :

DYAH AYU KUMALASARI

2013310427

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2017**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN
KERJA, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(BNI SYARIAH DI SURABAYA)**

ARTIKEL ILMIAH



OLEH :

DYAH AYU KUMALASARI

2013310427

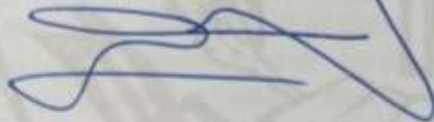
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2017**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Dyah Ayu Kumalasari
Tempat, Tanggal Lahir : Nganjuk, 26 Juli 1994
N.I.M : 2013310427
Program Studi : Akuntansi
Program pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Akuntansi Perbankan
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,
Tanggal : 20 September 2017



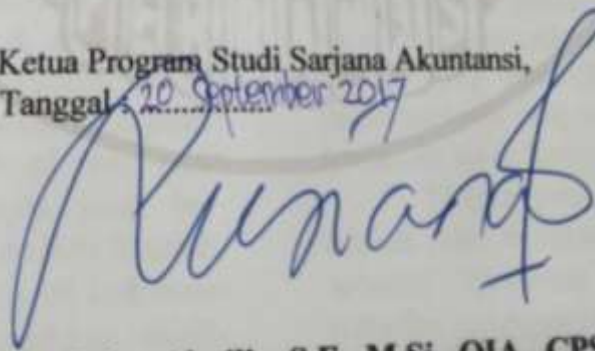
Prof. Dr. Drs. R. Wilopo, Ak., M.Si, CFE

CO. Dosen Pembimbing,
Tanggal : 18 Sept. 2017



Dian Oktarina, SE., MM

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi,
Tanggal : 20 September 2017



Dr. Luciana Spica Almilialia, S.E., M.Si, QIA., CPSAK

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN
KERJA, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(BNI SYARIAH DI SURABAYA)**

Dyah Ayu Kumalasari
STIE Perbanas Surabaya
Email : ayukumala91@gmail.com
Lebak Permai 2 Utara No 17 Surabaya

ABSTRACT

The study held in BNI Syariah in Surabaya to know and analyze the influence of education level, work motivation, work experience, and work attitude toward to employees performance. Population employees BNI Syariah in Surabaya of 81 employees that selected by using convenience sampling. Variable used is education level, work motivation, work experience, and work attitude as independent and employees performance as dependent. Data analyzed by using descriptive and multiple linear regression analysis assisted by SPSS 21 for windows. The result in this study indicate that education level proven have a significant effect on employees performance, but the work motivation, work experience, and work attitude is not proven effect on employees performance.

Keyword : *Employees Performance, Education Level, Work Motivation, Work Experience, and Work Attitude.*

PENDAHULUAN

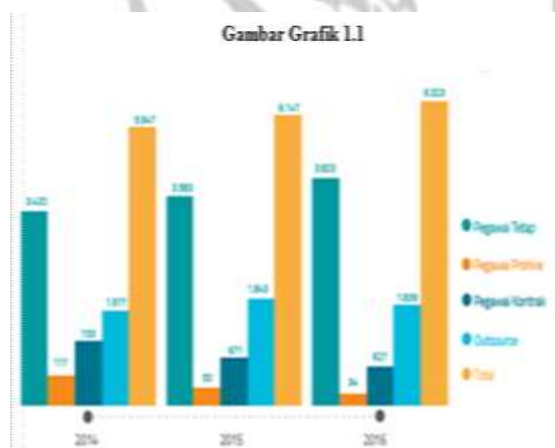
Bank merupakan badan usaha penghimpun dana dari masyarakat yang berbentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya yang bertujuan meningkatkan taraf hidup orang banyak. Era sekarang ini banyak sekali bank konvensional yang mengembangkan unit usahanya yang berbentuk bank syariah yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah islam. Bank Negara Indonesia merupakan salah satu bank konvensional yang telah mengembangkan unit usaha yang berbentuk syariah yang bernama BNI Syariah. Perkembangan bank syariah di Indonesia semakin hari kian menunjukkan eksistensinya. Bank Indonesia menyusun rencana untuk menumbuh kembangkan sistem perbankan syariah, hal ini menyebabkan bank konvensional berbondong-bondong untuk membuka unit usaha syariah.

Bank memiliki fungsi sebagai lembaga intermediary, oleh karena itu bank harus memiliki kinerja yang baik yang harus dicapai melalui aktivitas usahanya. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menunjang jalannya aktivitas-aktivitas usahanya. Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan tinggi, motivasi kerja yang baik, serta pengalaman kerja dan sikap kerja yang baik pula.

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah latar belakang yang dimiliki oleh seorang karyawan dan pemahamannya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan (Polak, 2012). Selain tingkat pendidikan, motivasi kerja perlu ditingkatkan untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Harbani, 2010 : 140).

Tidak cukup dua faktor tingkat pendidikan dan motivasi kerja, melainkan ada dua faktor lain yang menunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik yaitu pengalaman kerja dan sikap kerja. Pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang terlama bekerja pada perusahaan mendapat prioritas pertama dalam promosi (Hasibuan, 2010 : 109). Sikap kerja merupakan posisi kerja secara alamiah yang dibentuk oleh pekerja sebagai akibat berinteraksi dengan fasilitas yang digunakan ataupun kebiasaan kerja (Siska dan Teza, 2012).

Fenomena yang terjadi saat ini mengenai kinerja karyawan berdasarkan hasil pengamatan, saat ini PT BNI Syariah mengalami pertumbuhan jumlah karyawan. Pertumbuhan jumlah karyawan tersebut dilakukan berdasarkan kebutuhan dan analisa yang mendalam, sehingga pengembangan organisasi tidak menjadi beban tambahan bagi perusahaan. Sepanjang tahun 2016 pertambahan karyawan baru mencapai 5% dari tahun sebelumnya. Total jumlah karyawan bank BNI Syariah berdasarkan data bulan Desember 2016 mencapai 4.450 orang.



Sumber : Catatan atas laporan keuangan tahunan 2016 PT BNI Syariah

Pada grafik tersebut terlihat bahwa jumlah karyawan bank BNI Syariah terus bertambah dalam tiga tahun terakhir. Jumlah karyawan tetap terus bertambah setiap tahunnya terhitung dari tahun 2014

sebanyak 3.420 orang, tahun 2015 meningkat menjadi 3.583 orang sedangkan tahun 2016 meningkat menjadi 3.823 orang. Sementara untuk karyawan kontrak menurun setiap tahunnya terhitung dari tahun 2014 sebanyak 723 orang, tahun 2015 menurun menjadi 671 orang, sedangkan tahun 2016 menurun menjadi 627 orang. Karyawan outsource relatif tetap setiap tahunnya. Upaya untuk peningkatan pelayanan kepada nasabah, selain memperluas jaringan kantor, BNI Syariah juga menambah jumlah karyawannya (www.bnisyariah.co.id).

Penelitian ini dilakukan pada beberapa Bank BNI Syariah yang ada di Surabaya:

Tabel 1.1
Daftar Bank BNI Syariah di Surabaya

No	Nama	Alamat
1	KC Surabaya Dharmawangsa	Jl. Dharmawangsa No. 115 A Surabaya
2	KCP Ngagel	Ruko RMI Blok J.16 Ngagel Surabaya
3	KCP Mikro Rungkut	Jl. Raya Kali Rungkut No. 5 Surabaya
4	KCP Mikro Sunan Ampel	Jl. Nyampungan No. 189 Surabaya
5	KCP Diponegoro	Jl. Raya Diponegoro No. 54 C Surabaya
6	KCP Rajawali	Jl. Rajawali No. 16 Surabaya
7	KC Surabaya Boulevard	Jl. Bukit Damo Boulevard No. 8A-8B Surabaya
8	KCP Mikro PS Gresik	Ruko Kartini Megah Blok B 2 Jalan RA Kartini No. 150-152 Gresik
9	KCP Mikro Implant PS Sidoarjo	Jl. Gajahmada No. 179 Kel. Bulu Sidokare
10	KCP Mikro PS Babat	Jl. Raya Babat No. 125 Surabaya

Bank BNI Syariah adalah perusahaan yang memberikan pelayanan jasa kepada nasabah atau calon nasabah atau investor yang melakukan transaksi di bank, maka dari itu diperlukan kinerja yang optimal dari para karyawan. Bank membutuhkan motivasi kerja dan sikap kerja yang baik dalam kinerja karyawan. Kemungkinan fatal dapat terjadi jika motivasi karyawan rendah dan sikap kerja yang buruk. Selain itu, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja juga perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar bank dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Berdasarkan riset gap, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Teori Motivasi

Teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan milik Maslow (1954). Motivasi merupakan proses pemberian suatu motif yang mendorong seseorang dalam mencapai tujuan dan keinginannya, untuk mencapai tujuan dan keinginan tersebut maka karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Setiap orang umumnya mempunyai kebutuhan yang dominan. Kebutuhan yang paling dominan terhadap motivasi menurut teori Abraham H. Maslow adalah kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan akan merasa senang apabila sesuatu yang dicapai tersebut dihargai dan dihormati oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. Karyawan juga diuntut untuk mengembangkan potensi dirinya untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian terhadap dirinya sebagai bentuk dalam kebutuhan aktualisasi diri.

Teori Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (G.R. Terry, 2010 : 16). Manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif (Robbins dan Coulter, 2012). Para ahli tersebut menjelaskan bahwa, manajemen merupakan suatu proses koordinasi meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan seorang karyawan serta pemahamannya akan

pekerjaan yang dikerjakan (Polak, 2012). tingkat pendidikan sangat penting bagi karyawan di suatu organisasi, baik organisasi di dalam perusahaan maupun organisasi lainnya termasuk organisasi di luar perusahaan. Oleh karena itu, yang menjadi perhatian utama dari tingkat pendidikan setiap karyawan adalah pemahaman akan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan serta untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Indikator tingkat pendidikan antara lain : jenjang pendidikan dan jurus keilmuan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kesimpulan dari penjelasan tersebut, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau keinginan (Harbani, 2010 : 140). Teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan yang meliputi dimensi psikologi, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1954).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah promosi terhadap seseorang melalui lama waktu bekerja, orang yang bekerja lebih lama pada suatu perusahaan akan mendapat prioritas pertama dalam promosi kerja (Hasi-buan, 2010 : 109). Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapat jaminan (Mohammad Ardiansyah, 2011 : 18).

Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang diberikan. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan dan bisa memecahkan masalah yang ada, serta akan lebih cepat menyelesaikan

pekerjaannya tanpa harus beradaptasi dengan pekerjaan baru. Indikator pengalaman kerja adalah lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2001 : 43 dalam Sinamo, 2011).

Sikap Kerja

Sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja yang baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan (Irvan Prima, 2011). Indikator sikap kerja terdiri dari kepercayaan, Ide, dan Konsep terhadap suatu obyek (Polak, 2012).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standart yang ditentukan (Sedarmayanti, 2011 : 260). Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan tinggi, motivasi kerja yang baik, serta pengalaman kerja dan sikap kerja yang baik pula. Indikator kinerja menurut (Moeheriono, 2010 : 108) sebagai berikut : nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan dan alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat pendidikan karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk menun-

jang jalannya kegiatan operasional di perusahaan, dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu dapat menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu. Karyawan yang memiliki kemampuan dasar akan mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Setiawan I Kadek Yogi (2015) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Dewi Shintia dkk (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Adanya motivasi kerja tersebut, karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan semangat tanpa ada perasaan dipaksa. Motivasi seorang karyawan berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya suatu tujuan. Hal ini menandakan bahwa seberapa kuat dorongan, usaha, kesediaannya untuk berkorban demi mencapai sebuah tujuan. Semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Subakti Agung Gita (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Subagio Mochammad (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 2 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

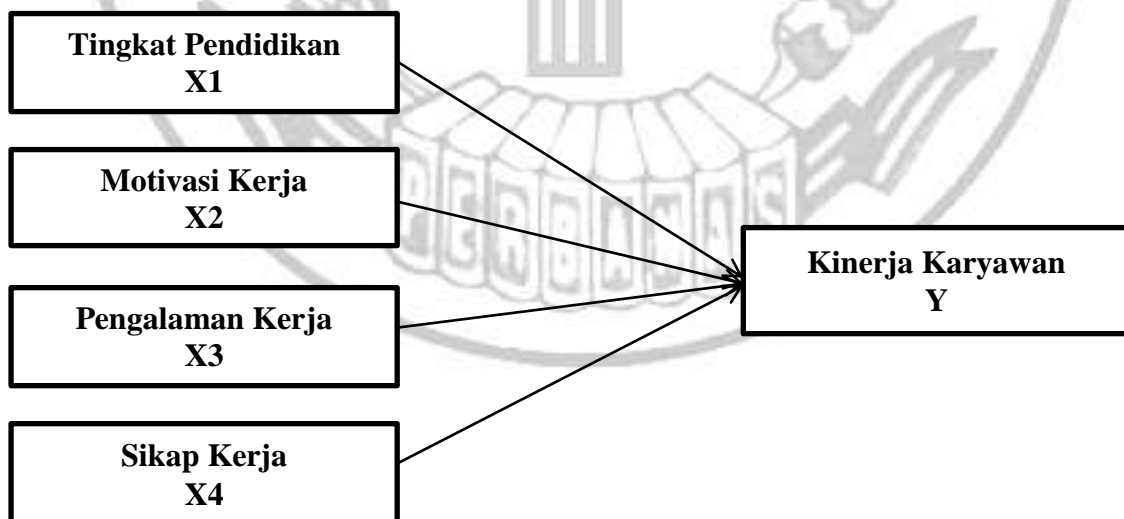
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja pasti akan lebih cepat dalam melakukan pekerjaan dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Pengalaman kerja memiliki manfaat bagi seorang karyawan serta mampu mematangkan seorang karyawan menghadapi tugas-tugas yang di embannya. Hal ini didukung oleh penelitian Setiawan I Kadek Yogi (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 3 : pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap merupakan keadaan diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dengan kegiatan sosial dengan perasaan tertentu dalam menghadapi obyek situasi atau kondisi dilingkungan sekitarnya. Selain itu sikap juga memberikan kesiapan untuk merespon yang bersifat positif atau negatif terhadap obyek atau situasi. Sikap kerja dapat dikaitkan dengan perasaan suka maupun tidak suka terhadap orang, obyek atau situasi, oleh sebab itu sikap kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Subakti Agung Gita (2013) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Subagio Mochammad (2015) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :
Hipotesis 4 : sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei yang berbentuk kuesioner. Jawaban kuesioner dianalisis menggunakan analisis kuantitatif yang diberi skor 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban ragu-ragu, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Batasan Penelitian

Batasan penelitian terdiri dari jenis variabel dan populasi sampel. Jenis variabel, peneliti memfokuskan pada empat variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), pengalaman kerja (X_3), dan sikap kerja (X_4). Terkait dengan populasi sampel, peneliti dalam hal ini membatasi hanya pada karyawan Bank BNI Syariah yang ada di Surabaya diantaranya adalah : KCP Rajawali, KCP Diponegoro, KC Surabaya Dharmawangsa, KCP Ngagel, KCP Mikro Rungkut, dan KCP Mikro Sunan Ampel, KC Surabaya Boulevard, KCP Mikro PS Gresik, KCP Mikro Implant PS Sidoarjo, KCP Mikro PS Babat.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan landasan teori dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini meliputi tingkat pendidikan (X_1) motivasi kerja (X_2) pengalaman kerja (X_3) dan sikap kerja (X_4), sedangkan variabel dependen atau variabel terikat meliputi kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan seorang karyawan serta pemahamannya terhadap pekerjaan yang dikerjakan (Polak, 2012). Tingkat pendidikan diukur dengan menggunakan Skala *Likert* dengan tingkatan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju). Indikator tingkat pendidikan meliputi jenjang pendidikan dan jurusan keilmuan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan berupa semangat yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan dan keinginan (Hasibuan, 2010 : 140). Motivasi kerja diukur dengan menggunakan Skala *Likert* dengan tingkatan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju). Dimensi motivasi kerja yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan yang meliputi dimensi psikologi, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang terlalu bekerja pada perusahaan mendapat prioritas pertama dalam promosi (Hasibuan, 2010 : 109). Pengalaman kerja diukur menggunakan Skala *Likert* dengan tingkatan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju). Foster menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu masa kerja atau lama waktu bekerja, pengetahuan dan keterampilan, penguasaan pekerjaan dan peralatan.

Sikap Kerja

Sikap kerja adalah respon baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan jasa atau hasil yang dapat diukur (dilihat) dari keyakinan, bahwa kinerja yang baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan (Irvan Prima, 2011). Sikap kerja diukur menggunakan Skala *Likert* dengan tingkatan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju). Indikator sikap terdiri dari Kepercayaan, Ide, dan Konsep terhadap suatu obyek (Polak, 2012).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai seorang karyawan dengan usahanya untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Kinerja karyawan diukur dengan Skala *Likert* dengan tingkatan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Moeheriono, 2010 : 108) sebagai berikut :

- Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- Indikator kinerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BNI Syariah KCP Rajawali, KCP Diponegoro, KC Surabaya Dharmawangsa, KCP Ngagel, KCP Mikro Rungkut, KCP Mikro Sunan Ampel, KC Surabaya Boulevard, KCP Mikro PS Gresik, KCP Mikro Implant PS Sidoarjo, KCP Mikro PS Babat dengan jumlah total 81 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling* di-

mana teknik pengumpulannya adalah karyawan Bank BNI Syariah KCP Rajawali, KCP Diponegoro, KC Surabaya Dharmawangsa, KCP Ngagel, KCP Mikro Rungkut, KCP Mikro Sunan Ampel, KC Surabaya Boulevard, KCP Mikro PS Gresik, KCP Mikro Implant PS Sidoarjo, KCP Mikro PS Babat atau populasi penelitian yang mudah dijangkau dijadikan sampel penelitian.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat uji untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Uji kevalidan suatu data dalam penelitian harus dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Kuesioner di hitung dengan menggunakan *Pearson's Product Moment Correlation* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor pertanyaan dan skor total.

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Sig	Pearson Correlation	Keterangan
1	TP1	0,003	0,327**	Valid
2	PK1	0,026	0,245*	Valid

Sumber : Diolah

Hasil uji validitas menunjukkan pertanyaan-pertanyaan dari tiap-tiap variabel yang bersifat valid. Semua pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 ; 0,003 ; dan 0,026.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1.

Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai keofisien α yang lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2016 : 41-42).

Tabel 1.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,766	Reliabel
2	Tingkat pendidikan	0,870	Reliabel
3	Motivasi kerja	0,783	Reliabel
4	Pengalaman kerja	0,894	Reliabel
5	Sikap kerja	0,673	Reliabel

Sumber : Diolah

Tabel diatas menunjukkan hasil uji yang reliabel karena nilai α masing-masing pertanyaan yang meliputi kinerja karyawan, tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hal ini berarti pernyataan yang digunakan dalam semua variabel diatas dapat digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya, karena menunjukkan konsistensi atas pernyataan yang diajukan, sehingga pernyataan dapat berlaku untuk periode berikutnya.

Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016 : 154). Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan analisis grafik histogram dan *Kolmogorov – smirnov test*. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov – smirnov* untuk menguji normalitas dengan hipotesis.

H0 : data terdistribusi normal

H1 : data tidak terdistribusi normal

Residual data terdistribusi normal jika signifikan *kolmogorov – smirnov* > 0,05 tetapi jika jauh dari normal maka dapat dilakukan beberapa langkah yaitu melakukan transformasi data, trimming data *outlier* atau menambah data obserbasi.

Tabel 1.4
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>
N	81
Kolmogorov – Smirnov	1,187
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,119

Sumber : Diolah

Berdasarkan pengujian *Kolmogorov – Smirnov* diatas di dapatkan nilai signifikansi 0,119. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 karena nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan yang akan menyebabkan terjadinya suatu kolerasi antara variabel independen satu dengan independen lainnya dalam suatu model. Jika hal ini terjadi maka sulit untuk menentukan variabel independen mana yang mempengaruhi variabel dependen. Nugroho menyatakan bahwa untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah jika *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen (Ghozali (2016 : 103)

Tabel 1.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Tingkat Pendidikan	0,852	1,174	Non Multikolinier
Motivasi Kerja	0,870	1,150	Non Multikolinier
Pengalaman Kerja	0,877	1,141	Non Multikolinier
Sikap Kerja	0,918	1,089	Non Multikolinier

Sumber : Diolah

Berdasarkan perhitungan tabel 4.15 diatas, masing-masing variabel independen menunjukkan nilai *VIF* tidak lebih dari angka 1 maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antar variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika variance tersebut berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2016 : 134).

Tabel 1.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Constant	0,100
TP	0,742
MK	0,080
PK	0,581
SK	0,415

Sumber : Diolah

Keterangan : TP (Tingkat Pendidikan), MK (Motivasi Kerja), PK (Pengalaman Kerja, SK (Sikap Kerja)

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas diatas di dapatkan nilai signifikansi sebesar 0,100 nilai tersebut lebih dari 0,05. Pada hasil TP, MK, PK, SK tidak tampak gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini menguji seberapa besar kontribusi variabel independen (tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, sikap kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel independen, tetapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, maka penelitian tersebut menggunakan *adjusted* R^2 berkisar 0 sampai dengan 1 (Ghozali, 2016 : 95).

Tabel 1.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,497	0,247	0,208	0,21155

Sumber : Diolah

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka R Square sebesar 24,7% menandakan bahwa tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 24,7\%) = 75,3\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji F

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0.05$ merupakan ukuran standart yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1.8
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	6,242	0,000
Residual		
Total		

Sumber : Diolah

Tabel Anova diatas diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 6,242 dengan tingkat signifikan 0,000 atau dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini merupakan salah satu alat uji statistik yang memberikan penjelasan mengenai pola hubungan suatu variabel yang bertujuan untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari dua atau lebih variabel independen.

Tabel 1.9
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Constant	2,248
TP	0,147
MK	0,104
PK	0,092
SK	0,101

Sumber : Diolah

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 2,248 menunjukkan bahwa jika variabel independen tidak ada, maka kinerja karyawan bernilai 2,248.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui keterandalan dari nilai koefisien regresi dan mengetahui apakah tingkat pendidikan (x_1), motivasi kerja (x_2), pengalaman kerja (x_3), dan sikap kerja (x_4) terhadap kinerja karyawan (y) signifikan atau tidak. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016 : 97).

Tabel 1.10
Hasil Uji T

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		
Constant	2,248	5,666	0,000
TP	0,147	2,638	0,010
MK	0,104	1,830	0,071
PK	0,092	1,622	0,109
SK	0,101	1,554	0,124

Sumber : Diolah

Hasil pengujian antara variabel independen (tingkat pendidikan, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap kinerja karyawan secara individu, dimana :

Kriteria pengujian : $\alpha = 0,05$

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima

Menguji hipotesis yang pertama, yaitu **Ha 1 : tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Hasil pengujian untuk variabel tingkat pendidikan mempunyai angka signifikan 0,010 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian menerima H_a 1. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian I Kadek Yogi Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Shintia Dewi dkk (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menguji hipotesis yang kedua, yaitu **Ha 2 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja mempunyai angka signifikan 0,071 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian menolak H_a 2. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Muttaqin Andriyan (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menguji hipotesis yang ketiga, yaitu Ha 3 : pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian untuk variabel pengalaman kerja mempunyai angka signifikan 0,109 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian menolak Ha 3. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Amanta Muthia (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menguji hipotesis yang keempat, yaitu Ha 4 : sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian untuk variabel sikap kerja mempunyai angka signifikan 0,124 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian menolak Ha 4. Hal ini berarti bahwa sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian Chinthia Debby (2015) yang menyatakan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. adapun besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,010.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. adapun besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,071.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,109.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,124.

Keterbatasan penelitian ini meliputi sulitnya menemui karyawan dikarenakan bertepatan pada jam operasional, sekalipun penyebaran dilakukan pada awal bulan sehingga seluruh karyawan disibukkan dengan tugas masing-masing.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah peneliti selanjutnya di harapkan mempunyai kedekatan yang lebih kepada karyawan dan perusahaan yang akan dijadikan sampel penelitian sehingga memudahkan untuk kembalinya seluruh kuesioner yang disebar. Penyebaran kuesioner diharapkan dapat dilaksanakan pada pertengahan bulan agar tidak mengganggu aktivitas operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya : Bandung
- Agus Dharma. 2010. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Rajawali Press
- Amanta, Muthia. 2017. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JASARAHARJA PUTERA CABANG PEKANBARU". *JOM Fekon Vol.4 No1 (Februari) 2017*. Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
- Amirin, Tatang M. 2011. Populasi dan sampel penelitian 4 : ukuran sampel rumus Slovin.

- Ardiansyah, Mohammad. 2011. *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Pekerja dan Etos Kerja*. Diambil dari Database Jurnal Universitas Airlangga Surabaya
- Chinthia, Debby. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja, Sikap Terhadap Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Di PT. SEPANJANG BAUT SEJAHTERA Kota Surabaya". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Dewi, Shintia dkk. 2016. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Jurusan Manajemen volume 4 tahun 2016*, Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23*, Cetakan VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendra, dan Handoyo. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol.2 (2) 100-104*, Universitas Airlangga Surabaya
- <http://m.tempo.co/read/news/2017/04/20/087867954/aset-bni-syariah-tumbuh-menjadi-rp-29-86-triliun>. Diakses 10 juni 2017
- Mahmud. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Muttaqin, Andriyan. 2014. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDO-CITRA JAYA SAMUDRA NEGARA-BALI Tahun 2013". *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Vol : 4 No : 1 Tahun : 2014*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Notoadmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan Jakarta : Rineka Cipta*
- Pasolog, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Polak. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk Surabaya. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Tahun 2015, Vol.2 81-85*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Prima, Irvan. 2011. Pengaruh Sikap Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti. *e-Jurnal STIE Trisakti*. Jakarta
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management Eleventh Edition*. Jakarta: England.
- Rosidah, Sulistiani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Setiawan, I. Kadek. Yogi. 2015. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pen-

galaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi volume : 5, Nomor : 1, Tahun : 2015*, Universitas Pendidikan Ganesha Singajara, Indonesia.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.

www.bnisyariah.co.id/wpcontent/uploads/2017/04/AR-BNI-Syariah-IDN-28-4-2017_Part3.pdf. Diakses 9 juni 2017

Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Darma Mahardika

Siska, M., & Teza, M., 2012, Analisa Posisi Kerja pada Proses Pencetakan Batu Bata Menggunakan Metode Niosh, *JITI*, Vol 11, pp, 61-70

Subagio, Mochammad. 2015. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources”. *Jurnal Manajemen, Vol XIX, No. 01 Februari 2015 : 101-120*. Universitas Suryadarma, Jakarta.

Subakti, Agung. Gita. 2013. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor”. *Jurnal BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 4 No. 2 November 2013 : 596-606*. Bina Nusantara University.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen* Cetakan kesebelas. Jakarta : PT Bumi Aksara