

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI
KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI
KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Basruddin

Nim : 16 0402 0094

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah Syariah

Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja
dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah
Mandiri Kota Palopo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo,

Yang membuat pernyataan,



Basruddin

NIM. 16 0402 0094

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo yang ditulis oleh Basruddin, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0094 mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin tanggal 01 November 2021 Miladiyah bertepatan dengan 25 Rabiul Awal 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

TIM PENGUJI

1. Dr. Muh Ruslan Abdullah, S.EI., M.A
2. Zainuddin S, S.E.,MAK
3. Nurdin Batjo, S.Pt.,M.M
4. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M
5. Yuyun Ruqiyat Said S.Pd.,M.Pd

Palopo, 11 November 2021

Ketua Sidang

Pengaji I

Pengaji II

Pembimbing I

Pembimbing II

Mengetahui:

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Rektor IAIN Palopo
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Ramdhah M., M.M.
NIP 19610208 199403 2 001

Hendra Safri S.E.,M.M
NIP 19861020 201503 1 001



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ

وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى الْهَوَصَبَّيْهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan ini meskipun dalam bentuk yang sederhana, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Salam dan Shalawat senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan masukan, bimbingan, petunjuk-petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang kesemuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta ibunda Haya dan almarhum ayahanda Hamka yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, merawat dengan penuh kasih sayang yang tak kenal putus asa sehingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini, serta dukungan baik moril maupun materi hingga penulis mampu bertahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Muhaemin, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Hj. Ramlah Makkulase, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.,M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E., M.Ak., CA., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah, dan Muzzayyana Jabani, ST.MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah.
3. Hendra Safri S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah beserta para dosen, asisten dosen Prodi Perbankan Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Perbankan Syariah.
4. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE., M.M selaku pembimbing I dan Yuyun Ruqiyat Said S.Pd., M.Pd selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat menyusun skripsi ini.

5. Dosen penguji I, Zaenuddin S, S.E.,M.AK dan dosen penguji II Nurdin Batjo, S.Pt., M.M yang telah memberikan arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Madehang, S.Ag.,M.Ag., beserta staff yang telah menyediakan buku-buku/literature untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini dan seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang membantu kelancaran pengurusan berkas-berkas skripsi ini sampai meraih gelas SE.
7. Dr. Rahmawati M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayah Basri Pasalluk dan ibu Patma, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas PBS B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bantuan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak di sisi Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah SWT menuntun kita kearah yang benar dan lurus.



PALOPO,

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Ş	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Ş	Es dengan titik di bawah
ض	Dad	Đ	De dengan titik di bawah
ط	Ta	Ț	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	ڙ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

1. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
í	<i>fatḥah</i>	a	a
!	<i>kasrah</i>	i	i
ؑ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ؑ	<i>fatḥah dan ya'</i>	ai	a dan i
ؒ	<i>fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كِيف :kaifa
هُوَ ل : haula

2. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـ ـ ـ ـ ـ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ـ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
ـ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتٌ : māta
 رَمَاءٌ : rāmā
 قَيْلٌ : qīla
 يَمُوتُ : yamūtu

3. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : raudah al-atfāl
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madīnah al-fādilah
 الْحِكْمَةُ : al-hikmah

4. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ۤ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanā
 نَحْنُ إِنَّا : najjainā
 الْحَقُّ : al-haqq
 نُعَمَّ : nu'imā
 عَدُوُّ : 'aduwwun

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـ) ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

علیٰ

: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)

عریٰ

: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiyy)

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ

: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ

: *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ

: *al-falsafah*

الْبِلَادُ

: *al-bilādu*

6. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ

: *ta'murūna*

النَّوْعُ

: *al-nau'*

شَيْءٌ

: *syai'un*

أُمْرُتُ

: *umirtu*

7. Penulisan Kata Arab yang Lazim *Digunakan* dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba 'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

8. *Lafz al-Jalālah*

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfiyah* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ دِينُ اللهِ
dīnūllāh billāh

adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ
hum fī rahmatillāh

9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūft

Al-Maslakah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad
Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan,
Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. *Daftar Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta‘ala
SAW.	= Sallallahu ‘Alaihi Wasallam
AS	= ‘Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali ‘Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	6
B. Landasan Teori.....	8
C. Kerangka Pikir	17
D. Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian.....	19
B. Lokasi Penelitian.....	19
C. Definisi Operasional Variabel.....	20
D. Populasi dan Sampel	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	21
F. Instrumen Penelitian.....	21
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	26
H. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	34
A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan.....	51

BAB V	PENUTUP.....	56
A.	Simpulan	56
B.	Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan ayat QS. Al-Baqarah/2:43	3
Kutipan ayat qs. Al-jumu'ah/62:105.....	105



DAFTAR HADIS

Hadis Tentang Religius.....	14
Hadis Tentang Bekerja.....	18



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	21
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	23
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	27
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamian	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Variabel Latar Belakang Pendidikan.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Pengalaman Kerja.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Religiusitas	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Linear Berganda	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R2).....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T)	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	17
Gambar 4.1 Srtuktur Organisasi BSM Cabang Pembantu Palopo.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Basruddin, 2021. *“Pengaruh Lapar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo”*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Isntitut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Ahmad Syarief Iskandar Dan Yuyun Ruqiyat Said.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Pengalaman Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Sedangkan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh dimana semua karyawan dijadikan sebagai sampel sebanyak 20 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket atau kuisioner yang dibagikan kepada responden untuk dijawab. Selanjutnya teknik analisis dan pengelolaan data kuantitatif dilakukan dengan bantuan program SPSS. Adapun tahapan dalam pengelolaan dan analisis data yaitu uji kualitas instrument penelitian yaitu *Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas*. Selanjutnya, akan dilakukan *Uji Asumsi Klasik Yang Terdiri Dari Uji Normalitas, Uji Multikolonearitas, Uji Heterokedastisitas, Dan Uji Linearitas*. Dan menggunakan analisis regresi berganda. Selanjutnya menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari Koefisien Determinasi (R^2) Uji Signifikan Parsial (Uji-T), Uji Signifikan Simultan (Uji-F). Hasil dari penelitian ini menunjukkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai Thitung $1,288 < T_{tabel} 2,120$ dengan taraf signifikan $0,105 > 0,05$ dengan demikian Ho diterima dan H1 ditolak. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung $3,093 > 2,120$ dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$ dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. dan variabel religiusitas tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai Thitung $1,077 < T_{tabel} 2,120$ dengan taraf signifikan $0,297 > 0,05$ dengan demikian Ho diterima dan H1 ditolak.

Kata kunci: *Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Religiusitas, Kinerja Karyawan*



ABSTRACT

Basruddin, 2021. "The Influence of Education, Work Experience, and Religiosity on employee performance of Bank Syariah Mandiri, Palopo City". Thesis of Islamic Banking Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business, Islamic Religion, Palopo State. Supervised by Ahmad Syarief Iskandar and Yuyun Ruqiyyat Said.

This thesis discusses about the influence of educational background, work experience, and religiosity on employee performance of Bank Syariah Mandiri, Palopo City. This study aims to determined the influence of educational background work experience and religion on employee performance of Bank Syariah Mandiri, Palopo City. This type of research is Quantitative. The population and sample in this study were employees of Bank Syariah Mandiri Palopo City. While the technique of making sample is using a saturated sample where all employees were used as sample of 20 employees. Data collection techniques in this study were using a questionnaire that distributed to respondents to be answered. Furthermore, quantitative data analysis and management techniques are carried out with the help of the SPSS program. The stages in data management and analysis were the research instrument quality test, namely the validity test and the reliability test. Furthermore, a classical assumption test will be carried out consisting of normality test, multicollinearity test, heterocedasticity test, and linearity test. And using multiple regression analysis. Furthermore, using a hypothesis test consisting of the Coefficient of Determination (R²) Partial Significance Test (T-Test), Simultaneous Significance Test (F-Test). The results of this study indicate that educational background has a positive effect on employee performance with a significant level of $0.005 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work experience has a positive effect on employee performance with a significant level of $0.007 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. and the religiosity variable did not have a positive effect on the employee performance variable with a significant level of $0.297 > 0.05$, thus H_0 was accepted and H_1 was rejected.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Religiosity, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat serta memberikan jasa Bank lainnya. Dalam undang-undang No.21 Tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah, dijelaskan bahwa Perbankan Syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara dan proses didalam melaksanakan kegiatannya. Agar dapat beroperasi dengan baik Bank Syariah perlu didukung oleh berbagai sumber daya salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM).¹

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perbankan. Walaupun Bank memiliki sarana dan prasarana yang baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang harus di perhatikan oleh perbankan syariah. Perbankan syariah akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya.

¹ Dian Muzerika, “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho, Skripsi (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2018), 1

Pengembangan sumber daya manusia dibidang perbankan syariah sangat perlu karena keberhasilan pengembangan bank syariah sangat ditentukan oleh kualitas menajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan pengelolah bank. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam peraktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkan secara konsisten.² Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan maka tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat diwujutkan karena adanya kinerja yang baik yang dihasilkan oleh karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.³

Selain latar belakang pendidikan yang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, seorang karyawan juga harus memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidangnya, yang diharapkan dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapai selama menjalankan tugasnya, pengalaman kerja hanya

²Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 226

³I Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Grub Cabang Singaraja,” Vol 5, No.1 (2015):2, <Https://Media.Neliti.Com>

bisa didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja yang cukup lama disuatu bidang pekerjaan.⁴

Sifat religius atau religiusitas juga harus dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja di Bank Syariah karena bank syariah itu sendiri merupakan bank yang menjalankan kegiatannya sesuai dengan prinsip-prinsip syarhi. Oleh karena itu seorang karyawan yang bekerja di bank syariah harus memiliki jiwa yang religius, ini dikarenakan setiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu mengerjakan sesuatu dengan baik, dimana dalam hal ini seorang karyawan akan berusaha mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya secara profesional dan melakukan yang terbaik karena hal tersebut dilakukan bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi melainkan juga untuk mendapatkan ridho Allah SWT.⁵

Namun yang diamati oleh peneliti masih ada bank syariah khususnya di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo yang karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan dibidang perbankan ataupun ekonomi syariah, serta kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut tidak sesuai dengan perkerjaan yang dijalannya sekarang dan sifat religius yang pastinya berbeda antar satu individu dengan individu yang lain. Menjadi suatu permasalahan apakah dengan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri

⁴Romario Norman Maudoma. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) Manado," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi* Vol 5, No.2 (2017): 46, <https://www.neliti.com>

⁵Karina Dewi Alfisyah, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kentor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara," *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 1, No. 2 (2018): 105, <Https://Jurnalmahasiswa.Unesa.ac.id>

yang dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut dapat memiliki kinerja yang baik untuk menjalankan kegiatan-kegiatan perbankan dengan baik yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan melihat kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pada latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Palopo?
2. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Palopo

2. Untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini dibedakan sebagai berikut:

- 1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sendiri bagi peneliti dan sebagai sumbangsih kepada dunia akademik dan dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu Bank.

- 2. Secara Praktis**

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan penelitian ini sebagai tambahan informasi bagi mahasiswa atau masyarakat bahwa ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu Bank.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan yang bertujuan untuk dijadikan sebagai acuan dan bahan perbandingan dalam penelitian ini, adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Ayuk Wahdanfiari Adibah dengan judul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*” metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan bank BNI Syariah, sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan bank BNI Syariah kantor cabang kediri.⁶ perbedaan dari penelitian ini yaitu perbedaan tempat penelitian, sampel yang akan diteliti, dan jumlah variabel independen atau variabel bebas. Persamaan dari penelitian ini yaitu persamaan pada variabel independen yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, serta jenis penelitian yang sama.

⁶Ayuk Wahdanfiari Adibah, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*” Skripsi (Institut Agam Islam Negeri Tulungagung 2016), 80

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Lestari dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon”** penelitian yang dilakuakn oleh Anis Indah Puji Lestari menggunakan sampel sebanyak 68 orang dengan menggunakan teknik total sampling kemudian melakukan uji instrument validitas dan reliabilitas dan menggunakan uji data koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapaun hasil penelitiannya variabel latar belakang pendidikan tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja kawan, dengan nilai Thitung $-0,206 <$ dari Ttabel 1,66864 sedangkan variabel pengalaman kerja Thitung 4,649 lebih besar dari Ttabel 1,66864 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu perbedaan tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan serta membahas tentang religiusitas sebagai variabel independen. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerta sebagai variabel independen.⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Majid dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum,Perumahan Dan Pengawasan Bangunan Kota Malang”** hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pengaruh positif dan

⁷ Ayu lestari **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Cabang Cirebon”** skripsi (IAIN Syekh Nurjati 2016) 58

signifikan terhadap kinerja karyawan⁸. Perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel independen atau variabel bebas yang lebih beragam, dan perbedaan tempat penelitian. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti ada tidaknya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahidya Dita Sunanda dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Special Sambal)”** dari hasil penelitian yang dilakukan oleh wahidya Dita Sunanda didapatkan bahwa variable kepemimpinan, religisitas dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variable religiusitas sebagai variable independen yang akan diuji pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen. Perbedaan dalam penelitian ini pada variable penelitian, tempat penelitian, teknik pengumpulan sampel, serta jumlah sampel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa Afriani dengan judul penelitian **“Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardia Transport Yogyakarta”** dari hasil penitian yang dilakukan oleh khairunnisa afriani didapatkan bahwa variabel religisitas berpengaruh negatif dengan nilai signifikan $0,473 > 0,05$. Perbedaan dari penelitian ini yaitu dari jumlah variabel yang digunakan didalam penelitian, tempat penelitian, dan uji regresi yang digunakan. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel

⁸Abdul Majid **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Pengawasan Bangunan Kota Malang”** Skripsi (Universitas Islam Negeri 2017), 73

religisitas sebagai variabel idependen yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan memiliki peranan yang penting dalam dunia kerja, karena akan menunjang tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan oleh seseorang.

Pengertian pendidikan menurut UU SISDIKNAS NO. 20 Tahun 2003 pendidikan merupakan upaya sadar dan terencana untuk mewujutkan suasana belajar dan proses pembelajaran sehingga siswa secara aktif mengembangkan potensi mereka untuk mencapai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, ahlak mulia, dan keterampilan yang mereka dan masyarakat butuhkan.⁹

Menurut kamus besar bahasa indonesia pendidikan merupakan proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam upaya mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan.¹⁰ Menurut Rousean pendidikan merupakan suatu proses belajar dari masa kanak-kanak yang akan menjadi bekal dan dibutuhkan pada waktu dewasa. Tingkat pendidikan menurut Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang

⁹Abdul Majid “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Pengawasan Bangunan Kota Malang*” Skripsi (Universitas Islam Negeri 2017), 4

¹⁰Kamus Besar Bahasa Indonesia , <Https://Www.Illu-Ekonomi-Id.Com/2016/09>. Diakses 23 Februari 2020

karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.¹¹

Pendidikan merupakan salah satuhal yang harus dimiliki oleh seorang individu untuk menghadapi eraglobalisasi yang semakin berkembang, seorang individu harus memahami bahwa pendidikan merupakan suatu hal yang penting bagi setiap individu, secara singkat pendidikan dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang. Pendidikan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku suatu individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan seseorang untuk bisa melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator pendidikan terdiri dari tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan.

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin mudah karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

b. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan menjadi acuan bagi MSDM untuk menempatkan seorang karyawan pada suatu posisi atau jabatan dalam sebuah pekerjaan. Karena karyawan yang memiliki kesesuaian jurusan pendidikan dengan pekerjaan yang ia lakukan tentunya akan lebih memahami dan menguasai atas pekerjaan yang ia

¹¹ Hariandjan dalam Abu Ahmadani, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), 20

lakukan berdasarkan pengetahuan yang ia dapatkan selama menempuh pendidikan.¹²

2. Pengalaman Kerja

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan maka seseorang karyawan haruslah memiliki pengalaman kerja dalam bidang pekerjaannya, pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah mempunyai banyak jam kerja yang diharapkan akan mempunyai berbagai pengalaman dalam memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi perusahaan.¹³

Pengalaman kerja seorang karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya pada sebuah perusahaan karna semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja seorang karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Menurut Trijoko pengalaman kerja merupakan pemahaman atau keterampilan yang diketahui atau dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang pernah dilakukan sebelumnya dengan jangka waktu yang cukup lama. Dengan pengalaman yang didapatkan seseorang akan lebih terampil dan mampu mengerjakan tugas pekerjaannya dengan baik.¹⁴

Menurut Handoko (2009) mengemukakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan oleh suatu individu sehingga memberikan peluang yang besar bagi individu tersebut, untuk

¹²Zahrotul 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

¹³Romalio Norman Maudoma, "Pengaruh Pengalaman Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. PLN Area Manado," Vol.5, No.2 (Juni 2017): 1, <Https://Neliti.Com/Id/Publications/131>

¹⁴Vicki Angraini Purwanto, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Utama Semarang," Vol 4, No.1 (2016): 3, <Https://Media.Neliti.Com>

melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin terampil orang tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Siagan (2007) pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya dalam suatu pekerjaan atau jabatan tertentu.¹⁵

Ada beberapa hal yang menentukan pengalaman kerja seseorang dimana pengalaman kerja tersebut dapat diukur dengan indikator pengalaman kerja diantaranya yaitu:

a. **Lama Waktu atau Masa Kerja**

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat membantu karyawan tersebut dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, dan telah melaksanakannya dengan baik.

b. **Pengasaan Pekerjaan**

Penguasaan pekerjaan mencakup pengetahuan dan keterampilan dimana pengetahuan bertujuan untuk memahami suatu pekerjaan yang dilakukan, sedangkan keterampilan merujuk kepada kemampuan fisik yang dimiliki untuk menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan.¹⁶

¹⁵Handoko, Siagan dalam Endang Sugiarti, Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Cikokol, *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol 1 No.2 (18 September 2018): 127, <Https://Openjurnal.Unpam.ac.id>

¹⁶Arnis alfiyana, "Pengaruh pendidikan dan masa kerja terhadap tanggung jawab karyawan dalam perspektif ekonomi islam" Skripsi (universitas islam negeri intan lampung 2017) 41

c. Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan yang dimiliki seorang karyawan memiliki peran yang sangat penting didalam melakukan suatu pekerjaan karena semakin terampil seorang karyawan maka semakin mudah iadalam menyelesaikan pekerjaanya¹⁷

3. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Hawari menjelaskan bahwa religiusitas adalah kepercayaan yang kuat terhadap suatu agama yang diwujudkan melalui ibadah sehari-hari, berdoa, dan membaca kitab suci. Religiusitas diwujutkan dalam berbagai aspek kehidupan dalam bentuk kegiatan yang tampak dan dapat dilihat oleh mata,serta aktivitas yang tidak dapat dilihat oleh panca indra yang terjadi dalam hati seseorang.¹⁸

Menurut Magil dalam asraf religius adalah sikap seseorang terhadap agama secara umum, lebih khusus, intensitas cara orang beragama. Secara umum religiusitas dipandang sebagai sikap seseorang dalam menyikapi sebuah agama akan tetapi lebih dalam, dan itu merupakan sikap dan perilaku seseorang secara keseluruhan terhadap agama dan aliran yang dianutnya.¹⁹

Karyawan yang terdapat jiwa keagamaan atau religiusitas di dalam dirinya, sudah seharusnya jika karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki jiwa religius. Hal ini dikarenakan bahwa setiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu melakukan kebaikan, dalam

¹⁷Indra Basri, “Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Multi Karya Bandung”, Jurnal Iniversitas Kamputer Indonesia, hal.6

¹⁸Hawari dalam Iskandar Zulkarnain, “*Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,*” Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2017), 10

¹⁹Alfiatul Rohmania, “*Pengaruh Pengetahuan, Promosi, Lokasi Dan Brand Image Terhadap Keputusan Nasabah Meabung di Bank BNI Syariah Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating,*” Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Salatiga2019), 33

hal ini seorang karyawan akan berusaha mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya secara profesional dan melakukan yang terbaik karena hal tersebut dilakukan bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi melainkan juga untuk mendapatkan ridho Allah SWT.²⁰ Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah/2:43

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَأَتُوا الزَّكُوَةَ وَأَرْكَعُوا مَعَ الْرَّكِعَيْنَ

Terjemahnya :

“dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku'”²¹

Artinya:

Dari Abu Umamah Shudayya bin Ajlan al Bahili RA, ia berkata:

“Aku pernah mendengar Rasulullah SAW berkhutbah saat haji Wada' haji perpisahan, beliau bersabda, “Bertaqwalah kepada Tuhanmu (Allah), tegakkan shalat lima waktumu, berpuasalah di bulanmu (ramadan), tunaikanlah zakat harta-hartamu, dan taatilah para pemimpinmu, niscaya kalian semua akan masuk ke dalam surga Tuhanmu.” HR. Tirmidzi (616), dan Abu Dawud (1955), hadis Hasan Shahih.

Hadis ini menjelaskan bahwa mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan melaksanakan segala ibadah wajib seperti shalat lima waktu, puasa di bulan Ramadan, dan mengeluarkan zakat merupakan ibadah yang dicintai Allah SWT. Dalam hadis ini, Rasulullah SAW mengawali perintahnya dengan kalimat “Bertaqwalah kepada Tuhanmu”, maksudnya buatlah benteng pemisah antara dirimu dan murka Allah, dan takutlah kepada-Nya seakan-akan kamu melihat-

²⁰Karina Dewi Alfisyah, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara,” *Jurnal Ekonomi Islam* Vol 1, No. 2 (2018): 105, [Https://Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id](https://Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id)

²¹Kementerian Agama, *Al-Qur'an Dan Tejemahan*, 2013: 7

Nya. Karena tiga substansi perintah bertaqwah adalah menghindari segala perbuatan yang menimbulkan murka Allah, menimbulkan kerugian terhadap diri sendiri, dan menimbulkan kerugian terhadap orang lain.

Perintah selanjutnya adalah “tegakkan shalat lima waktumu” yaitu kewajiban vertikal kepada Allah SWT sebagai wujud syukur atas segala kebaikan-Nya dengan melaksanakan shalat lima waktu dengan baik dan benar. Baik dalam arti memenuhi aspek kebatinan berupa kekhusyuan, serta benar dengan memenuhi rukun dan syarat sah shalat.

Perintah selanjutnya adalah “berpuasalah di bulanmu (Ramadan)”, yaitu kewajiban vertikal dan horizontal sebagai upaya penguatan tauhid dan kepedulian sosial. Puasa mampu memadukan dua potensi manusia yaitu potensi ketuhanan dan potensi kemanusiaan yang menjadi bekal utama dalam menjalankan tugas sebagai hamba Allah.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Religiusitas

Jalaluddin menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan religiusitas seseorang antar lain:

- 1) Faktor internal yaitu yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk tunduk kepada Allah SWT.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor yang meliputi lingkungan masyarakat, Lingkungan keluarga dimana keluarga adalah sistem kehidupan sosial terkecil

dan merupakan tempat seorang anak untuk pertama kali belajar mengenai berbagai hal, salahsatuhnya adalah mengenai religiusitas.²²

c. Indikator Religius

Menurut Huber (2012) ada 3 indikator religius, yaitu:

1) Aqidah (Keyakinan)

Kepercayaan seseorang bahwa tiada tuhan selain Allah dan Allah yang maha kuasa terhadap alam semesta, serta menyakini adanya kehidupan setelah mati.

2) Praktik Ibadah

Praktek ibadah yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari baik itu kepada Allah SWT maupun kepada sesama manusia.

3) Pengetahuan

Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang suatu agama dari berbagai sumber.²³

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dari setiap karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang menentukan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada

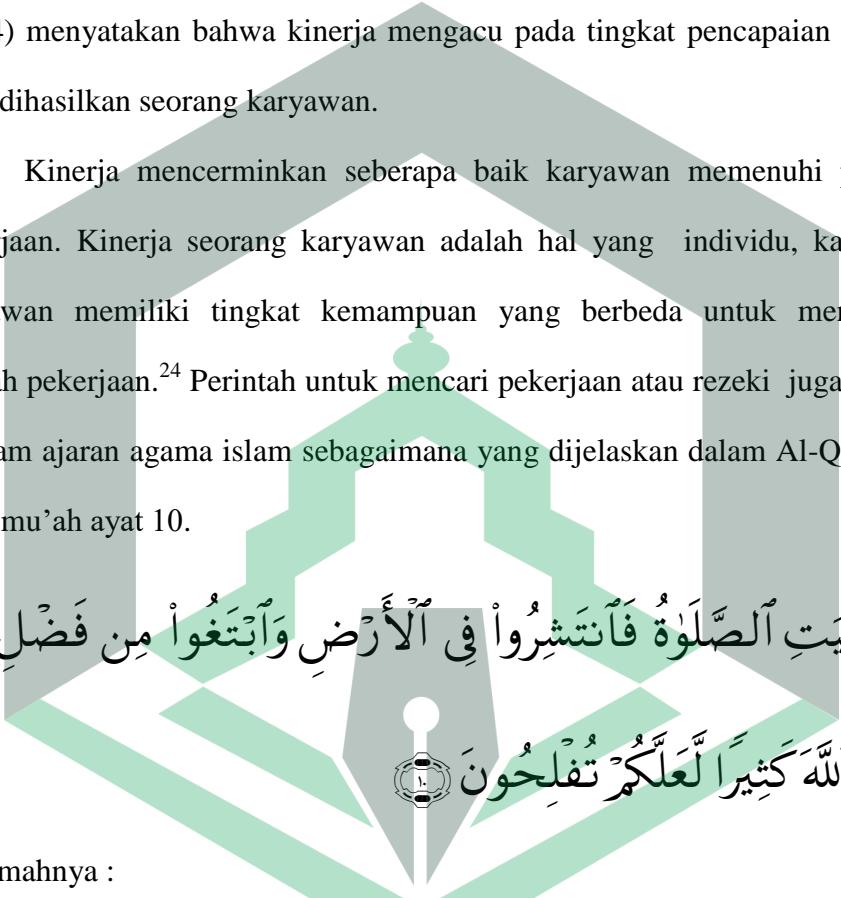
²²Iskandar Zulkarnain, “*Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*,” Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2017), 15

²³Huber dalam Eva Nuroniah, Abdi Triyanto, “Analisis Pengaruh Tingkat Religius Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Syariah X)”, Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Vol 3, No 1 (2015): 92

keberhasilan yang dicapai oleh sumber daya yang berada dalam perusahaan tersebut. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simomora (2004) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang dihasilkan seorang karyawan.

Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja seorang karyawan adalah hal yang individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.²⁴ Perintah untuk mencari pekerjaan atau rezeki juga dianjurkan didalam ajaran agama islam sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah ayat 10.


 فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا عَلَّمَكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahnya :

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”²⁵

²⁴ Mangkunegara, Simomora dalam Riska Damayanti, Agustina Hanafi, Dan Afriyadi Cahyadi “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Menejemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XV, No.2, (Oktober 2018), 78, [Https://ejurnal.unsri.ac.id](https://ejurnal.unsri.ac.id)

²⁵ Kementerian Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan* 2013:554

لَأَنْ يَخْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيهِ
أَوْ يَمْنَعُهُ

Artinya:

"Sungguh seorang dari kalian yang memanggul kayu bakar dengan punggungnya lebih baik baginya daripada dia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya atau menolaknya." (HR al-Bukhari dan Muslim).

Berdasarkan ayat dan hadis diatas kita dianjurkan untuk selalu bekerja keras dalam mencari rezeki tanpa harus berpangkutangan atau meminta-minta karena rezeki setiap manusia sudah ditentukan masing masing tetapi rezeki setiap manusia tidak akan datang dengan sendirinya tetapi harus diusahakan. Ayat ini juga mengajarkan umat manusia untuk mencari rezeki yang halal dan menghindari kecurangan, dan kelakuan tidak bermoral lainnya didalam suatu pekerjaan karena Allah mengetahui setiap perbuatan umatnya.

Menurut Ruky (2010) kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.²⁶

Indikator kinerja menurut Blickle (2007) ada tiga yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan berdasarkan standar operasional pelayanan dan diselesaikan dengan tepat waktu.

²⁶Ruky dalam Nuswanto Semarang, "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja," *Jurnal Managemen UDINAS*, 4, <Https://Eprints.Dinus.Ac.Id>

2. Tanggung Jawab

Kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang diberikan serta dapat mengatasi apabila menghadapi kesulitan dalam melakukan pekerjaan.

3. Kerjasama

Seorang karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan harus memiliki hubungan yang baik dengan seluruh karyawan agar dapat bekerjasama dalam melakukan pekerjaan.²⁷

4. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Berdasarkan UU No. 21/2008 tentang perbankan syariah, bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah. Adapun prinsip syariah yang dimaksud oleh undang-undang tersebut adalah prinsip hukum islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwadikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan untuk menentukanfatwa dibidang syariah.²⁸

b. Produk-Produk Bank Syariah di Indonesia

Dalam sistem operasi bank syariah, pemilik dana tidak menginvestasikan uangnya di bank dengan motif mendapatkan bunga, tapi untuk mendapatkan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan (misalnya modal usaha), dengan perjanjian bagi hasil yang telah

²⁷ Bickle dalam Ferdy Rorong, "Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Manado", Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Vol 4 No.3 (2017): 5

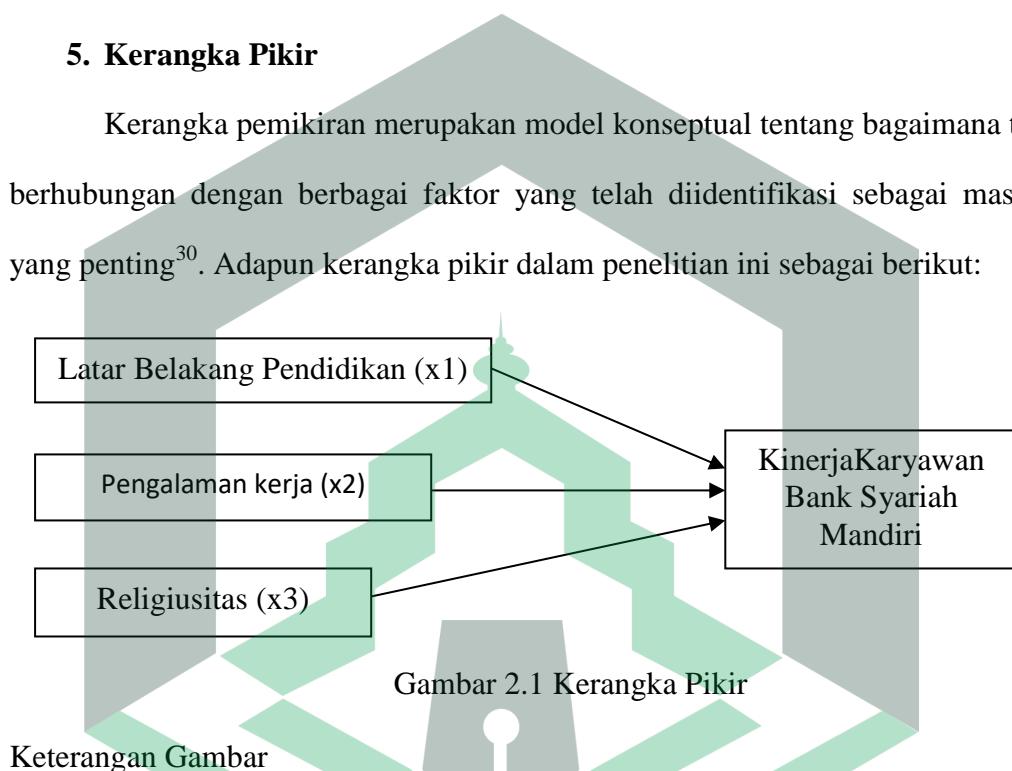
²⁸Hafids A Badurrahman, *Rapor Merah Perbankan Syariah*, (Bogor: Al Azhar Press, 2016), 18

disepakati. Secara garis besar, pengembangan produk perbankan syariah dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:

- 1) Produk penyaluran dana
- 2) Produk penghimpunan dana
- 3) Produk jasa²⁹

5. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting³⁰. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



- a. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan (x1), pengalaman kerja (x2), religiusitas (x3).
- b. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kota Palopo (Y).

²⁹Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, Edisi.1 (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 28

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alvabeta, 2013), 93

Penelitian ini meneliti tentang seberapa besar pengaruh atau ada tidaknya pengaruh variabel independen (latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, religiusitas) terhadap variabel dependen (kerja karyawan).

6. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kenyataannya, maka perlu diuji kebenarannya, hipotesis juga dapat diartikan sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih³¹. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Palopo.

H_1 : Ada pengaruh secara parsial latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Palopo .

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Palopo.

H_1 : Ada pengaruh secara simultan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Palopo.

³¹Yofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 151

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.³²

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu suatu tempat dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk menghasilkan data-data yang diperlukan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Bank Syariah Mandiri di Kcp.Palopo, yang terletak di Jl.Manunggal Sabbamparu, Wara Utara, kota Palopo, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2020 – Februari 2021.

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabets, 2013), 35-36.

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Latar belakang pendidikan	Latar belakang Pendidikan adalah pendidikan terakhir yang dimiliki seseorang yang dibuktikan dengan sebuah ijazah.	1. Tingkat pendidikan. 2. Kesesuaian jurusan ³³
Pengalaman kerja	Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang karena orang tersebut sudah melakukan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.	1. Lama waktu/Masa kerja 2. Penguasaan pekerjaan. 3. Tingkat keterampilan. ³⁴
Religiusitas	Religius adalah kepercayaan seseorang kepada Allah SWT dan menjalankan perintahnya yang diperintahkan dalam kehidupan suatu individu.	1. Aqidah (keyakinan) 2. Praktik pribada 3. Ilmu (Pengetahuan) ³⁵
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas sesuai dengan tugas yang diberikan.	1. Kualitas kerja. 2. Tanggungjawab 3. Kerjasama. ³⁶

³³Zahrotul Mufidah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Kediri", jurnal Ekonomi Manajemen Vol 01 No.05 (2017):7

³⁴Indra Basari, "Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Multi Karya Bandung", Dalam Jurnal Universitas Komputer Indonesia, Hal.6.

³⁵Eva Nuroniah, Abdi Triyanto, "Analisi Pengaruh Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Syariah X)", Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Vol 3, No.1 (2015):92

³⁶Ferdy Rorong, "Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Cabang Manado", Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Vol 4 No.3 (2017): 5

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan selanjutnya menarik kesimpulan.³⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berada pada Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana sampel jenuh merupakan cara menentukan sampel dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini biasa diterapkan jika jumlah populasi cenderung kecil kurang dari 30 orang.³⁸

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data untuk melakukan penelitian yaitu dengan menggunakan teknik pembagian kuisioner/angket. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Responden yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden.³⁹ instrumen penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat dengan menggunakan skala pengukuran instrumen yaitu *skala*

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabets, 2013), 81.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2014), 85

³⁹ Syofian Siregar, *Statistic Parametric Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara,2013),75

*likert.*⁴⁰ Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala likert 5 poin, berdasarkan panduan sebagai berikut:⁴¹

Sangat tidak setuju/ sts : skor 1

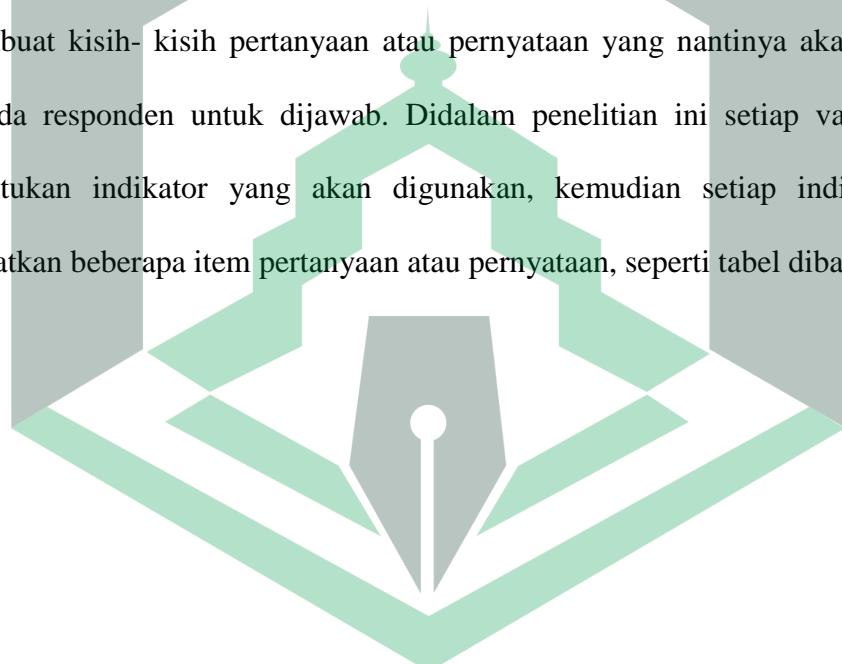
Tidak setuju/ st : skor 2

Netral/ N : skor 3

Setuju/ S : skor 4

Sangat setuju/ SS : skor 5

Untuk memperoleh hasil penelitian yang nantinya akan diuji maka peneliti membuat kisih- kisih pertanyaan atau pernyataan yang nantinya akan diberikan kepada responden untuk dijawab. Didalam penelitian ini setiap variable akan ditentukan indikator yang akan digunakan, kemudian setiap indikator akan dibuatkan beberapa item pertanyaan atau pernyataan, seperti tabel dibawah ini.



⁴⁰Rohmania Alfiatur. "Pengaruh Pengatahuan, Promosi, Lokasi Dan Brand Image Terhadap Kepuasana Nasabah Di Bank Syariah Dengan Religius Sebagai Variabel Moderating," Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2019), 62

⁴¹Sekaran, Uma, Dan Roger Bogue, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6 (Jakarta: Selemba 4, 2017), 30

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian

No	Variable	Indikator	Item Pertanyaan
1	Latar Belakang Pendidikan (X1)	1 Tingkat Pendidikan	<p>1. Apakah pendidikan yang bapa ibu peroleh sudah relevan dengan pendidikan bapak/ibu saat ini</p> <p>2. Apakah dengan tingkat pendidikan yang bapa ibu peroleh memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>3. Apa pendapat bapak/ibu tentang semakin tinggi tingkat pendidikan yang didapatkan akan semakin membantu dalam menyelesaikan pekerjaan</p>
2	Pengalaman Kerja (X2)	<p>1. Kesesuaian Jurusan</p> <p>2. Lama Waktu / Masa Kerja</p> <p>3. Penguasaan Pekerjaan</p>	<p>1. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan jurusan pendidikan saya</p> <p>2. Karyawan yang memiliki kesesuaian jurusan dalam bidang pekerjaannya akan lebih mudah dalam bekerja</p> <p>3. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya</p> <p>1. Dengan lama waktu kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan saat ini dengan masa kerja yang saya miliki dapat membantu saya untuk mengambil pertimbangan dalam mengambil keputusan</p> <p>2. karyawan yang memiliki masa kerja yang sudah lama akan lebih terampil dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>3. saya menguasai pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>2. selama saya bekerja saya jarang membuat kesalahan karena saya menguasai pekerjaan</p> <p>3. hasil pekerjaan saya memuaskan atasan dan rekan kerja</p>

Tabel 3.2 Lanjutan

No	Variable	Indikator	Item pertanyaan
3	Religiusitas (X3)	3. Tingkat Keterampilan	<p>1. Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya</p> <p>2. Dengan keterampilan yang saya milik saya berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang maksimal dalam bekerja.</p> <p>3. Keterampilan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</p>
		1. Aqidah/Keyakinan	<p>1. Saya percaya bahwa tiada tuhan selain Allah AWT dan Muhammad adalah utusan-Nya</p> <p>2. Saya percaya bahwa setiap apa yang saya kerjakan akan selalu diawasi oleh Allah SWT</p> <p>3. Saya percaya bahwa setiap perbuatan baik dan buruk yang saya lakukan akan mendapatkan balasannya.</p> <p>4. Saya percaya Allah akan mengabulkan doa hambanya yang beriman kepadanya</p>
		2. Praktik Ibadah	<p>1. Saya selalu mengerjakan sholat 5 waktu</p> <p>2. Saya selalu berdoa setiap pagi sebelum melakukan pekerjaan</p> <p>3. Saya menyempatkan waktu untuk membaca Al-Qur'an</p> <p>4. Saya selalu berbuat baik dan ramah kepada nasabah dan rekan kerja</p> <p>5. Saya selalu puasa Sunnah senin kamis</p>
		3. Ilmu/ Pengetahuan	<p>1. Saya tertarik mempelajari agama islam dari berbagai sumber</p> <p>2. Saya selalu berusaha untuk menambah pengetahuan tentang agama islam</p>

Tabel 3.2 Lanjutan

No	Variable	Indikator	Item pernyataan
4	Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Tanggung Jawab 3. Kerjasama	1. Saya selalu teliti didalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Saya selalu beusaha memenuhi target yang diberikan perusahaan 3. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) 4. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang lain 1. Saya dapat mempertanggung jawabkan atas tugas yang diberikan atasan 2. Saya selalu berusaha menyelesaikan target yang diberikan perusahaan 3. Saya dapat mengatasi permasalahan yang terjadi didalam pekerjaan saya 1. Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan seluruh rekan kerja dikantor 2. Saya memiliki hubungan yang baik dengan seluruh karyawan

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁴² Menurut Bawono dalam Zulfa Nur Laila menyatakan bahwa uji validitas juga digunakan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut valit atau tidak. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item valid dan tidak valid dengan melihat tabel *product moment* apabila $R_{hitung} > t_{tabel}$ (pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, maka item kuesioner tersebut dapat dikatakan valid⁴³.

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 89.

⁴³ Syofian Siregar, *Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 87

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1	Latar Belakang Pendidikan (X1)	1	0,867	0,444	Valid
		2	0,792	0,444	Valid
		3	0,816	0,444	Valid
		4	0,867	0,444	Valid
		5	0,694	0,444	Valid
		6	0,836	0,444	Valid
2	Pengalaman Kerja (X2)	1	0,743	0,444	Valid
		2	0,879	0,444	Valid
		3	0,578	0,444	Valid
		4	0,855	0,444	Valid
		5	0,702	0,444	Valid
		6	0,793	0,444	Valid
3	Religiusitas (X3)	7	0,686	0,444	Valid
		8	0,792	0,444	Valid
		9	0,743	0,444	Valid
		1	0,636	0,444	Valid
		2	0,692	0,444	Valid
		3	0,702	0,444	Valid
		4	0,661	0,444	Valid
		5	0,841	0,444	Valid
		6	0,728	0,444	Valid
		7	0,733	0,444	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	8	0,625	0,444	Valid
		9	0,605	0,444	Valid
		10	0,841	0,444	Valid
		11	0,728	0,444	Valid
		1	0,744	0,444	Valid
		2	0,677	0,444	Valid
		3	0,675	0,444	Valid
		4	0,719	0,444	Valid
		5	0,623	0,444	Valid

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini maka dapat diperoleh nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Maka dapat disimpulkan hasil uji validitas dalam penelitian ini dikatakan valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronback* teknik ini digunakan apabila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-5. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini apabila nilai *Alpha Cronback's* > dari 0,60.⁴⁴

Adapun hasil uji reliabilitas kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Latar belakang pendidikan (X1)	0,896	Reliabel
2	Pengalaman kerja (X2)	0,903	Reliabel
3	Religiusitas (X3)	0,900	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,822	Reliabel

Sumber: Diolah Dengan SPSS

Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini maka dapat diperoleh nilai variabel latar belakang pendidikan 0,896 lebih besar dari 0,60, pengalaman

^{44,44} Syofian Siregar, *Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 90

kerja 0,903 lebih besar dari 0,60, religius 0,900 lebih besar dari 0,60 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's alpha 0,822 lebih besar dari 0,60.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Kegitan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan data dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan untuk menguji penyajian hipotesis yang telah diajukan⁴⁵

Berdasarkan latar belakang penelitian kuantitatif, data yang diperolah dari responden terlebih dahulu diuji menggunakan uji instrument penelitian untuk mengetahui apakah butir – butir pertanyaan atau pernyataan yang digunakan valid dan reliable, selanjutnya data yang didapatkan dari hasil penelitian diuji menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara variable independen terhadap variable dependen.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didistribusikan normal atau tidak. Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorof- Smirnof*. Kriteria pengambilan

⁴⁵Afifah, Aska Al. "Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah," Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN, 2017), 59.

keputusan dengan uji *Kolmogorof-Smirnof* yaitu apabila nilai Sig. atau signifikan $> 0,05$ maka distribusi data tersebut normal.⁴⁶

b. Uji Multikoloniaritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan/korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen, merupakan korelasi yang baik karena apabila terjadi korelasi antar variabel independen maka akan sulit untuk menentukan variabel independen yang mana yang mempengaruhi variabel dependen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas, Nugroho menyatakan jika variabel inflasi faktor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat diartikan tidak terdapat hubungan atau korelasi antara variabel bebas.⁴⁷

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk melihat apakah data tersebut sejenis atau tidak. Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴⁸

d. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linealitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *tes of*

⁴⁶ Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 77

⁴⁷ Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri" Skripsi (Institut Agam Islam Negeri Tulungagung 2016), 80

⁴⁸ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS 19", (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011): 139

linearity. kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan pada *linearity* $\leq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan terikat terdapat hubungan yang linear.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Analisis regresi linier berganda merupakan regresi di mana variabel terikat (Y) dihubungkan dengan lebih dari satu variabel bebas, bisa dua, tiga, maupun seterusnya, variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang terletak pada garis lurus.

Penggunaan metode ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan, dengan model dasar yang dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Latar Belakang Pendidikan

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Religiusitas

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel Latar Belakang Pendidikan

b_2 = Koefisien Regresi Variabel Pengalaman Kerja

b_3 = Koefisien Regresi Variabel Religiusitas

e = error

3. Uji Hipotesis

Terdapat tiga macam uji hipotesis yang dapat dilakukan oleh peneliti, yaitu:

a. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menggambarkan seberapa besar koefisien atau variasi dari variabel independen.⁴⁹ Dengan mengetahui koefisien determinasinya maka nantinya dapat dijelaskan kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi yang mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.⁵⁰

Menurut Sugiono dalam bukunya yang berjudul “*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*” menyatakan bahwa sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien determinasi yang ditemukan, baik itu bernilai besar maupun kecil dapat berpedoman pada ketentuan berikut⁵¹

Tabel 3.5 Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Determinasi

Interval Determinasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,596	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

⁴⁹ Santoso, Purbayu Budi Dan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta : ANDI, 2007), 144.

⁵⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 3 (Semarang: Universitas Ponegoro, 2005), 44

⁵¹ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014):250

b. Uji Signifikan Individual (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk menentukan tingkat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (0,05). Ada beberapa persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:⁵²

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat serta mempengaruhi antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk menentukan tingkat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara serentak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y), koefisien ini didapat dengan mengambil akar dari koefisien determinasi R. Ada beberapa persyaratan uji F, yaitu sebagai berikut:⁵³

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antar variabel yang akan diuji.

⁵²Imam Ghazali,*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 3 (Semarang: Universitas Ponegoro, 2005), 84

⁵³Imam Ghazali,*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 3 (Semarang: Universitas Ponegoro, 2005), 85

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel independen secara bersamaan tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak terdapat pengaruh antar variabel yang akan diuji.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Bank Mandiri Syariah

Krisis multi-dimensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saatulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dari **ancaman** krisis yang berkepanjangan. Disisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (merger) 4 bank pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo menjadi satu bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT Bank Susila Bakti (BSB). PT BSB merupakan salah satu bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT BSB juga melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Sebagai tindak lanjut dari pemikiran pengembangan sistem ekonomi syariah, pemerintah memberlakukan UU No. 10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Sebagai respon, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah,

yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB bertransformasi dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam akta Notaris: Sujipto, SH., No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No.1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri (BANK SYARIAH MANDIRI). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri (BANK SYARIAH MANDIRI) secara resmi mulai beroperasi dimulai pada hari senin tanggal 1 November 1999 (25 Rajab 1430 H). PT Bank Syariah Mandiri (BANK SYARIAH MANDIRI) hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri (BANK SYARIAH MANDIRI) berkembang sebagai bank yang mampu memadukan keduanya yaitu antara harmonisasi idealisme dengan nilai spiritual yang melandasikan kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya diperbankan Indonesia. Tonggak sejarah PT Bank Syariah Mandiri :

1. Pada tahun 1955 pendirian PT Bank Industri Nasional (PT BINA).
2. Pada tahun 1967 PT BINA berubah nama menjadi PT Bank Maritim Indonesia.
3. Pada tahun 1973 PT Bank Maritim Indonesia berubah nama menjadi PT Bank Susila Bakti.
4. Pada tahun 1999 PT Bank Susila Bakti dikonversi dan berubah nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

b. Profil Objek Penelitian

Bank Syariah Mandiri cabang pembantu Palopo didirikan pada tanggal 26 Desember 2009 terletak di jl. Andi Djemma dengan 5 orang karyawan yang terdiri dari teller, *pauwing officer*, *marketing*, gadai dan pimpinan. Bank syariah mandiri cabang pembantu palopo didirikan atas dasar Islam dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip Islam. Dengan didasari keinginan syariah mandiri untuk mengembangkan cabang di wilayah palopo sekaligus bisnis secara syariah untuk memasyarakatkan ekonomi syariah.

Pada bulan februari 2017, kantor Bank Syariah Mandiri cabang pembantu palopo dipindahkan pada Jl. Dr. Ratulangi karena kondisi kantor yang sudah tidak memadai dengan jumlah karyawan yang meningkat sejak didirikan dan semakin berkembangnya bank syariah mandiri dalam memberikan layanan kepada 51 nasabahnya. Sebagaimana Bank Syariah Mandiri pusat, Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Palopo tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya.

Prinsip yang diikuti oleh bank islam adalah :

1. Larangan riba dalam berbagai bentuk transaksi.
2. Melakukan kegiatan usaha dan perdagangan berdasarkan perolehan keuntungannya yang sah.
3. Memberikan zakat.

Didalam menjalankan fungsinya sebagai pelayanan sistem perbankan syariah, BSM menjalankan fungsinya yang sama dengan perbankan konvensional yaitu sebagai lembaga intermidiasi (penyaluran), dari nasabah pemilik dana (Sahibul Mal) dengan nasabah yang membutuhkan dana. Namun nasabah dana dalam BSM Kota Palopo diperlakukan dengan investor dan penitip dana. Dana tersebut disalurkan oleh perbankan syariah kepada nasabah pembiayaan untuk beragam keperluan, baik produktif (investasi dan modal kerja maupun komsuntif).

c. Visi dan Misi

Visi Bank Syariah Mandiri (BSM)

Bank Syariah terdepan dan modern. Untuk menwujudkan visi tersebut, maka BSM menetapkan 6 (enam) misi yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

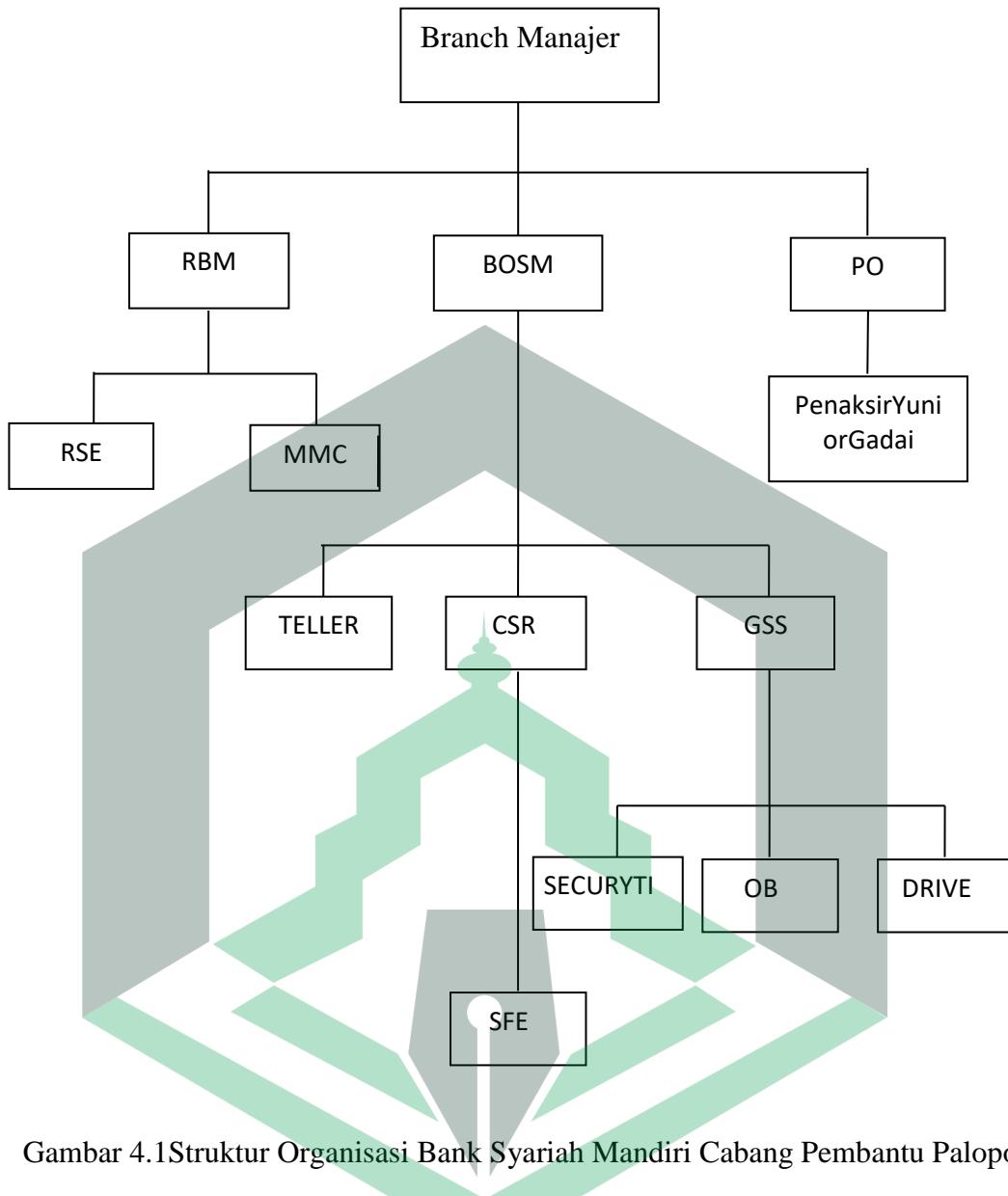
d. Budaya Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai dimaksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Values*. BSM *Shared Values* tersebut adalah *ETHIC* (*Exellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Costumer Focus*), yaitu :

1. *Excellence* yaitu bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.
2. *Teamwork* yaitu aktif, bersinergi untuk sukses bersama.
3. *Humanity* yaitu peduli, ikhlas, memberikan maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri.
4. *Integrity* yaitu jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.
5. *Costumer focus* yaitu berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

e. Struktur Organisasi

Kantor cabang Syariah Mandiri Kota Palopo merupakan wujud dari Mandiri dalam hal Unit Usaha Syariah (UUS) dalam usahanya mengembangkan pelayanannya kepada nasabah. Sebagaimana motto Mandiri sendiri yaitu menjadi Bank Komersial terkemuka dengan mementingkan kepuasan nasabah.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Palopo

Sumber : *Bank Syariah Mandiri*

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data yang masuk dapat terlihat bahwa responden yang mengisi

Kuesioner paling banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan berjenis kelamin perempuan. Tabel berikut menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil kuesioner.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	16	80%
2	Perempuan	4	20%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Dita Primer Diolah dengan SPSS

Tabel menunjukkan bahwa 80% responden yang menjawab kuesioner adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 20% berkelamin perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak bekerja pada kantor BSM Kantor Cabang Pembantu Palopo.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia seseorang sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam memenuhi kebutuhannya. Sesuai hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner ternyata responden yang diteliti termasuk dalam kategori usia dewasa untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Kelompok umur (tahun)	Jumlah responden (orang)	Percentase (%)
1	20-30	15	75%
2	31-40	4	20%
3	41-50	1	5%
4	> 50	0	0%
	Jumlah	20	100%

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (75%) berumur 20-30 tahun, sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 4 responden (20%). Selanjutnya responden berusia 41-50 tahun sebanyak 1 responden (5%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada Bank Syariah Mandirikota Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah memasuki usia dewasa dalam bertindak dan berpikir.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Dari tabel berikut ini, dapat dilihat distribusi karyawan Bank Syariah Mandiri kota Palopo berdasarkan tingkat pendidikannya :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Responden (orang)	
		Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	5	25%
2	S1	15	75%
Jumlah		20	100%

Data pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan tingkat pendidikan karyawan BSM kota Palopo mayoritas (75%) berpendidikan S-1. Dan yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (25%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan Bank Syariah Mandirikota Palopo memiliki pendidikan yang baik untuk menjawab kuesioner yang diberikan.

d. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Pengalaman kerja seorang karyawan dalam suatu bidang perkerjaan merupakan suatu hal yang penting karena semakin lama seorang melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin ahli ia dalam melakukan pekerjaannya. Dari tabel berikut dapat dilihat distribusi karyawan BSM Palopo berdasarkan pengalaman kerja.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pengalaman Kerja	Responden (orang)	
		Jumlah	Presentase (%)
1	1-5 tahun	3	15 %
2	6-10 tahun	15	75 %
3	10-20 tahun	2	10 %
	Jumlah	20	100 %

Dari tabel 4.5 tentang deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 20 orang terdapat 3 orang yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, 15 orang sudah bekerja selama 5-10 tahun, dan 2 orang yang telah bekerja selama 10-20 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo rata-rata telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Hal tersebut sangat baik bagi instansi perusahaan karna dengan pengalaman kerja yang tinggi membuat karyawan lebih terampil dan profesional dalam bekerja.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang didapatkan dari hasil penelitian dapat menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pengujian hipotesis penelitian. Adapun uji asumsi klasik yang saya gunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	20
Normal Parameters ^{a,b}	,0000000
Most Extreme Differences	4,52127927
Kolmogorov-Smirnov Z	,144
Asymp. Sig. (2-tailed)	,107
	-,144
	,643
	,802

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,802 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau ($0,802 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	37,090	10,430					
Latar Belakang Pendidikan	-1,247	,886	-,800	-1,407	,178	,172	5,823
Pengalaman Kerja	,326	,419	,347	,779	,447	,280	3,572
Religiusitas	,412	,420	,437	,982	,341	,280	3,566

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF pada variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 5,823, variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 3,572 dan variabel religiusitas (X3) sebesar 3,566 lebih kecil daripada 10 atau ($5,823 < 10$), ($3,572 < 10$) dan ($3,566 > 10$). Sedangkan nilai Tolerance pada variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,172 lebih besar dari 0,10 dan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,280 lebih besar dari 0,10 atau ($0,280 > 0,10$) dan variabel religiusitas sebesar ($0,280 > 0,10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10,469	6,240		1,678	,113			
Latar Belakang Pendidikan	,322	,530	,343	,607	,552	,172	5,823	
Pengalaman Kerja	,031	,251	,055	,124	,903	,280	3,572	
Religiusitas	-,350	,251	-,615	-1,392	,183	,280	3,566	

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: output SPSS

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedestisitas

4) Uji Linearitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan						
* Latar belakang pendidikan	(Combined)	9,426	5	1,885	1,053	,024
	Between Groups	3,527	1	3,527	,156	,000
	Linearity Deviation from Linearity	5,899	4	1,474	1,278	,032
	Within Groups	110,524	14	7,894		
	Total	119,950	19			

Sumber : Diolah Dengan SPSS

Berdasarkan dari output SPSS di atas, diperoleh nilai deviation from linearity sig. adalah 0,032 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear signifikan antara variabel latar belakang pendidikan (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Pengalaman Kerja

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengalaman Kerja	Between Groups	265,950	11	24,177	1,131	,442
	Linearity	,044	1	,044	,002	,965
	Deviation from Linearity	265,906	10	26,591	1,244	,386
Within Groups		171,000	8	21,375		
Total		436,950	19			

Sumber : Diolah dengan SPSS

Berdasarkan dari output SPSS di atas, diperoleh nilai deviation from linearity sig. dari variabel pengalaman kerja yaitu 0,386 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel pengalaman kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Religiusitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Religiusitas	Between Groups	(Combined)	25,450	11	2,313	,472	,034
		Linearity	,086	1	,086	,005	,000
		Deviation from Linearity	22,364	10	2,236	,619	,025
	Within Groups		14,500	8	18,063		
	Total		39,950	19			

Sumber : Diolah dengan SPSS

Berdasarkan dari output SPSS dari uji linearitas di atas, diperoleh nilai deviation from linearity sig. dari variabel pengalaman kerja yaitu 0,025 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel religiusitas (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 Hasil Uji Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,165	19,037		1,480	,158
	latar belakang pendidikan	,939	,286	,590	1,288	,105
	pengalaman kerja	1,339	,433	,637	3,093	,007
	Religiusitas	,434	,403	,217	1,077	,297

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.10 diatas maka dapat dibuat model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 28,165 + 0,939 + 1,339 + 0,434 + e$$

Berdasarkan dari persamaan diatas maka dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 28,165 ini menunjukkan nilai variabel kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh ketiga variabel independen
- b. Koefisien B_1 latar belakang pendidikan

Nilai koefisien B_1 sebesar 0,939 menyatakan bahwa jika latar belakang pendidikan bertambah 1 angka, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,939. Artinya jika semakin bertambah tingkat pendidikan seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

- c. Koefisien B_2 Pengalaman Kerja

Nilai koefisien B_2 sebesar 1,339 menunjukkan bahwa peningkatan 1 skor pengalaman kerja akan meningkatkan etos kerja sebesar 1,339. Koefisien bernilai positif berarti terjadi pengaruh positif antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan semakin berpengalaman seorang karyawan akan semakin meningkat kinerjanya.

- d. Koefisien B_3 Religiusitas

Nilai koefisien B_3 sebesar 0,434 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 skor religius akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,434 dengan

koefisien bernilai positif, artinya jika sorang karyawan memiliki jiwa yang religius akan berkaitan dengan kinerja karyawan tersebut.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,421	3,651

a. Predictors: (Constant), religiusitas , latar belakang pendidikan , pengalaman kerja

Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R Square) pada tabel 4.10 tersebut jika dilihat dari output *model summary*, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (RSquare) sebesar 0,512 (nilai 0,512 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,716 \times 0,716 = 0,512$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,512 atau sama dengan 51,2% . Angka tersebut mengandung arti bahwa latar belakang pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Religiusitas (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya (100% - 51,2% = 48,8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (e).

2) UJI Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji signifikan parsial (uji t) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan variabel religiusitas (X3) berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,165	19,037		,158
	latar belakang pendidikan	,939	,286	,590	,105
	pengalaman kerja	1,339	,433	,637	,007
	Religiusitas	,434	,403	,217	,297

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel coefficients di atas dapat diketahui besarnya nilai signifikan dan nilai Thitung dari dari masing masing variabel bebas. Adapun hasil uji parsial (uji T) dari variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas sebagai berikut.:

- a) Variabel latar belakang pendidikan (X1) nilai Thitung 1,288 < dari Ttabel 2,120 yang berarti variabel latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan $0,105 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel latar belakang pendidikan (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Kota Palopo
- b) Variabel pengalaman kerja (X2) dengan nilai Thitung 3,093 > dari Ttabel 2,120 yang berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel

pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Kota Palopo

- c) Variabel religiusitas (X3) dengan nilai Thitung $1,077 <$ dari Ttabel $2,120$ yang berarti variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan $0,297 > 0,05$. Dengan demikian Ho diterima dan H1 ditolak, artinya variabel religiusitas (X3) secara parsial tdk berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Kota Palopo

3) UJI Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji signifikan simultan (Uji-F) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial atau bersama-sama dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi jika nilai Fhitung $>$ Ftabel maka Ho ditolak dan H1 diterima, begitu pula sebaliknya jika Fhitung $<$ Ftabel maka Ho diterima dan H1 ditolak .

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,731	74,577	5,596	,008 ^b
	Residual	213,219	13,326		
	Total	436,950			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), religiusitas , latar belakang pendidikan , pengalaman kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas di peroleh nilai Fhitung sebesar $5,596 >$ Ftabel sebesar $3,20$ dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan H1

diterima dengan signifikan $0,008 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variaabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Dalam pembahasan ini peneliti akan membahas mengenai hasil penlitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian maka peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada responden dengan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo yang berjumlah 20 orang.

Kemudian data yang diperoleh dari hasil penelitian di analisis dengan menggunakan bantuan SPSS untuk memudahkan peneliti dalam mengelolah data penelitian yang didapatkan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian yaitu dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Linearitas. Selanjutnya menggunakan Analisi Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis dimana Uji Hipotesis terdiri Dari Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²), Uji Signifikan Parsial (Uji-T), Dan Uji Signifikan Simultan (Uji-F).

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dengan beberapa tahapan pengujian menunjukan hasil sebagai berikut:

1. Uji Normalitas data menunjukkan bahwa hasil uji dengan menggunakan metode one-sample kolmogorov-smirnov tes dapat diperoleh nilai signifikan $0,802 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas dapat menunjukkan bahwa dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai VIF pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) sebesar 5,823, variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 3,572, dan variabel Religiusitas (X3) sebesar 3,566 lebih kecil dari 10 atau ($5,823 < 10$), ($3,572 < 10$) dan ($3,566 < 10$). Sedangkan nilai toleransi pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) sebesar 0,172 lebih besar dari 0,10 atau $0,172 > 0,10$ variabel Pengalaman Kerja (X2) 0,280 lebih besar dari 0,10 dan variabel Religiusitas sebesar 0,280 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas antara variabel independen.
3. Uji Heterokedastisitas yang dilakukan diperoleh nilai signifikan variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) sebesar 0,552 lebih besar dari 0,05, variabel Pengalaman Kerja dengan nilai signifikan 0,903 lebih besar dari 0,05 dan variabel Religiusitas diperoleh nilai signifikan 0,183 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.
4. Uji Linear yang dilakukan diperoleh nilai Deviation From Linearity sig. variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 sehingga tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel x dan Y variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,386 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa ada hubungan antara variabel X dan Y. dan variabel

religiusitas (X3) sebesar 0,032 lebih Kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel X dan Variabel Y.

Sedangkan hasil Uji Hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan Uji Signifikan Parsial (uji T) dan Uji Signifikan Simultan (uji F) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) nilai Thitung 1,288 < dari Ttabel 2,120 yang berarti variabel Latar Belakang Pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan $0,105 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah dengan hasil penelitian variabel Latar Belakang Pendidikan berpenaruh negatif dengan nilai Thitung sebesar $-0,139 < T_{tabel}$ sebesar 2,154 dan taraf signifikan $0,036 < 0,05$.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja 2002 dimana hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Mengapa hal tersebut dapat terjadi karena yang diamati oleh peneliti khususnya pada bank syariah mandiri (BSM) kota Palopo latar belakang pendidikan seorang karyawan tidak menjadi jaminan

bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (sarjana) akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang berpendidikan SMA. Begitupula dengan jurusan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tidak menjadi jaminan bahwa karyawan yang berlatar belakang pendidikan Perbankan atau Ekonomi Syariah akan memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan yang lain yang memiliki jurusan pendidikan diluar dari Perbankan atau Ekonomi. Kerena pekerjaan di Bank tidak memerlukan skill atau kemampuan yang khusus yang harus dimiliki seorang karyawan yang berasal dari pendidikan terakhir karyawan tersebut. Setiap karyawan yang berkerja di Bank akan diberikan pelatihan tentang pekerjaan atau tugas-tugas yang akan dilakukan sesuai dengan posisi atau penempatan kerjanya, sehingga karyawan memiliki pengatahan atau keterampilan yang sama dengan karyawan yang lain yang memiliki posisi atau jabatan yang sama dalam perbankan itu sendiri walaupun memiliki perbedaan pendidikan antara karyawan satu dengan yang lain.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan nilai $T_{hitung} = 3,093 > T_{tabel} = 2,120$ yang berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Lestari dengan hasil penelitian variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan dengan nilai Thitung $4,694 > Ttabel 1,66864$. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2009) mengemukakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan oleh suatu individu sehingga memberikan peluang yang besar bagi individu tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Jadi semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik karena ia memiliki berbagai keterampilan atau pengetahuan yang ia butuhkan untuk menunjang pekerjaan yang ia lakukan saat ini.

3. Variabel Religiusitas (X3) dengan nilai Thitung $1,077 < Ttabel 2,120$ yang berarti variabel Religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan $0,297 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel Religiusitas (X3) secara parsial tdk berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karania Dewi Alfisyah dari hasil penelitian yang dilakukan variabel Religiusitas tidak memiliki berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,473 > 0,05$. Mengapa sifat religius tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena sifat religius merupakan perilaku atau sifat seorang karyawan didalam menjalankan perintah perintah agama, dimana sifat religius ini yang tidak menjadi jaminan bahwa karyawan yang memiliki sifat yang religious yang menjalakan sholat 5 waktu dengan baik puasa,zakat dll akan

memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan yang tidak memiliki sifat yang religious.

4. Berdasarkan Uji Signifikan Simultan (Uji F) yang dilakukan diperoleh nilai Fhitung sebesar $5,596 > F_{tabel}$ sebesar 3,10 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan signifikan $0,008 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan. Jika dilihat dari uji koefisien determinasi (Uji R^2) maka variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Religiusitas (X3) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar dari penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil analisis data yang diolah dengan SPSS maka penulis menarik kesimpulan bahwa Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Religiusitas(X3) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun secara bersama-sama variabel independen (latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan religiusitas) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil Uji Parsial (Uji-T) dan uji Simultan (Uji F), sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai T_{hitung} variabel Latar Belakang Pendidikan lebih kecil dari nilai T_{tabel} yaitu $1,288 < 2,120$. Variabel Pengalaman Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} $3,093 > 2,120$ dengan nilai signifikan 0,007. Sedangkan variabel Religiusitas (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} yaitu $1,007 < 2,120$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,297 > 0,005$.

2. Uji simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Religiusitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji F dimana nilai F_{hiting} lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar $5,596 > 3,10$ jadi variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. Saran

1. Saran untuk Bank

Kiranya Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo tetap menjalankan operasional perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan Bank Syariah Mandiri kiranya berusaha agar seluruh karyawan tetap memiliki kinerja yang baik untuk keberlangsungan Bank Syariah itu sendiri, alangkah baiknya juga apabila pihak Bank Syariah Mandiri berupaya agar wawasan dan skill para karyawan semakin ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian yang didapatkan pada penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perlu adanya penambahan variabel-variabel lain diluar dari variabel yang telah diteliti pada penelitian ini serta nantinya dapat memperkuat penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, Aris, “*pengaruh pendidikan dan masa kerja terhadap tanggung jawab karyawan dalam prespektif ekonomi islam*” Skripsi (universitas islam negeri raden intan lampung 2017)
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*” Skripsi (Institut Agam Islam Negeri Tulungagung 2016)
- Ahmadani, Abu, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003)
- Alfiatur, Rohmania, “*Pengaruh Pengatahuan, Promosi, Lokasi Dan Brand Image Terhadap Kepuasana Nasabah Di Bank Syariah Dengan Religius Sebagai Variabel Moderating,*” Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2019)
- Alfian, Aris, “*Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam,*” Skripsi (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2017)
- Antonio, Muhammad Syafii, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2001
- Al, Afifah, Aska, “*Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah,*” Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN, 2017)
- Alfisyah, Karina Dewi, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara,” *Jurnal Ekonomi Islam* Vol 1, No. 2 (2018): 105, <Https://Jurnalmahasiswa.Unesa.ac.id>
- Badurrahman, Hafids A, *Rapor Merah Perbankan Syariah*,Bogor: Al Azhar Press, 2016
- Damayanti, Riska,Agustina Hanafi,Dan Afriyadi Cahyadi “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Menejemen Bisnis Dan Terapan* Tahun Xv, No.2, (Oktober 2018), 78, <Https://Ejurnal.Unsri.ac.id>
- Ghozali, Imam Ghozali,*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*Edisi 3Semarang: Universitas Ponegoro, 2005
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, <Https://Www.Illu-Ekonomi-Id.Com/2016/09>. Diakses 23 Februari 2020

Lestari, Anisa Indah Puji Lestari “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karywan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*” Skripsi (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017)

Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, Edisi.1 Jakarta: Rajawali Pers, 2015
Majid, Abdul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Pengawasan Bangunan Kota Malang*” Skripsi (Universitas Islam Negeri 2017)

Maudoma, Romalio Norman, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) Manado,” *Jurnal riset ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi* Vol 5, No.2 (2017): 46, <https://www.neliti.co.id>

Muzerika, Dian, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2018)

Nur, Laila Zulfa, “*Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi, Dan Pengetahuan Terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Produk Bank Syariah Melalui Minat Sebagai Variabel Intervening*,” Skripsi(Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga,2018).

Purbayu Budi, Santoso., Dan Ashari. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*, Edisi 1. Yogyakarta : ANDI, 2007

Purwanto, Vicki Angraini, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Utama Semarang,” Vol 4, No.1 (2016): 3, <Https://Media.Neliti.Com>

Rohmania, Alfiatul, “*Pengaruh Pengetahuan, Promosi, Lokasi Dan Brend Image Terhadap Keputusan Nasabah Meabung di Bank BNI Syariah Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating*,” Skripsi (Institut Agama Islam Negeri 2019)

Sekaran, Uma., Dan Roger Bogue, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6. Jakarta: Selemba 4, 2017

Semarang, Nuswanto, “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja,” *Jurnal Managemen UDINAS*, 4, <Https://Eprints.Dinus.ac.id>

Sugiarti, Endang, Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Cikokol, *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol 1 No.2 (18 Sebtember 2018): 127, <Https://Openjurnal.Unpam.ac.id>

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alvabeta, 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabets, 2013

Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014

Setiawan, I Kadek Yogi, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Grub Cabang Singaraja," Vol 5, No.1 (2015):2, <Https://Media.Neliti.Com>

Siregar, Yofian, *Stasistik Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 151

Umi Habibah, triyan , "Pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dalam prespektif ekonomi islam" Skripsi (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Negeri Raden Intan Lampung 2019)

Zulkarnain, Iskandar, "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," Skripsi (Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2017)

Difta Sunanda, Wahidya, "Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religius Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening" Skripsi (Universitas Negeri Yogyakarta 2019)

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo

Kepada Yth.

Saudara/i.....

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Dengan ini saya memohon kesedian saudara (i) untuk mengisi kuesioner guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Jurusan Perbankan Syariah program S1.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Untuk itu saya sangat mengharapkan bantuan saudara (i) untuk mengisi kuesioner ini. Bantuan saudara (i) sangat berharga sekali di dalam penelitian ini. Terimakasih atas kesediaan dan partisipasi saudara (i) yang telah memberikan waktu dan kesediaan dalam menanggapi hal ini.

Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 21-30th 30-40th 41-50th > 50th
4. Pekerjaan/Jabatan : _____
5. Pendidikan terakhir : _____

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Mohon dengan hormat, kesediaan saudara (i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
- Isilah jawaban berikut sesuai pendapat dengan memberikan tanda check list (✓) pada kolom yang tersedia.
- Terdapat lima keterangan untuk menjawab variabel Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo:
1 = Sangat tidak setuju (STS)
2 = Tidak setuju (TS)
3 = Netral (N)
4 = Setuju (S)
5 = Sangat setuju (SS)

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X1)						
Pernyataan	Alternative Jawaban					
Tingkat Pendidikan						
	Syariah Mandiri minimal berlatar belakang pendidikan SMA					
	gkat pendidikan seorang karyawan semakin mudah karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
	yang sudah saya capai memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kesesuaian Jurusan						
	ini sudah sesuai dengan jurusan pendidikan saya					
	nemiliki kesesuaian jurusan pendidikan dengan bidang pekerjaannya akan lebih mudah dalam bekerja					
	ang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya					

		PENGALAMAN KERJA (X2)					
		Alternative Jawaban					
Pernyataan							
Lama Waktu/Masa Kerja							
	u kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini						
	yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam mengambil keputusan						
	emiliki masa kerja yang sudah lama akan lebih terampil dan cekatan dalam melakukan pekerjaannya.						
Penguasaan Pekerjaan							
	kerjaan yang saya lakukan						
	saya jarang membuat kesalahan karena menguasai pekerjaan						
	a memuaskan atasan dan rekan kerja.						
Tingkat Keterampilan							
	iasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan yang telah saya miliki sebelumnya						

	an yang saya miliki saya berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.				
	g saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				

	Pernyataan	Religiusitas (X3)			Alternative Jawaban
		1	2	3	
Aqidah/keyakinan					
	wa tiada Tuhan selain Allah SWT dan Nabi Muhammad adalah utusan-Nya.				
	wa setiap apa yang saya kerjakan selalu diawasi oleh Allah SWT.				
	wa setiap perbuatan baik dan buruk yang saya lakukan akan mendapatkan balasannya.				
	ah akan mengabulkan doa hambanya yang beriman kepada-Nya.				
Praktik ibadah					
	jakan sholat 5 waktu.				
	setiap pagi sebelum melakukan pekerjaan.				
	en waktu untuk membaca Al-Qur'an				

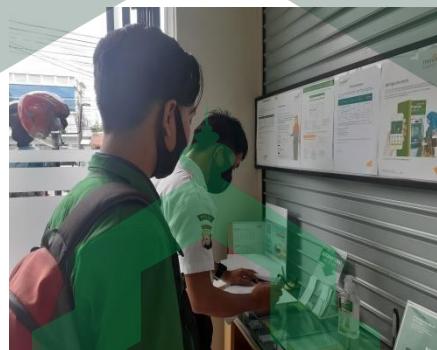
	t baik dan ramah kepada sesama rekan kerja dan nasabah.					
	unnah senin dan kamis					
	Ilmu/pengetahuan					
	elajari agama Islam dari berbagai sumber.					
	ha untuk menambah pengetahuan tentang agama Islam.					

KINERJA KARYAWAN (Y)		Pernyataan	Alternative Jawaban					
			1	2	3	4	5	6
Kualitas kerja								
	dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu							
	sah memenuhi target yang diberikan perusahaan							
	ekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)							
	menhasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang lain							
	Tanggung jawab							
	pertanggung jawabkan atas tugas yang diberikan atasan							

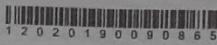
	usahaikan target yang diberikan perusahaan.					
	itasi permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan saya.					
	Kerja sama					
	ja sama dengan baik dengan seluruh rekan kerja dikantor.					
	ungan yang baik dengan seluruh karyawan.					



Dokumentasi Penelitian



Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telp : (0471) 23692

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 864/IP/DPMPTSP/X/2020

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendeklegasian Kewenangan Penyelepanaan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pada Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : BASRUDDIN
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. Salupikung Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16 0402 0094

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian : BANK SYARIAH MANDIRI KOTA PALOPO
Lamanya Penelitian : 15 Oktober 2020 s.d. 14 Januari 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bila mananya pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 15 Oktober 2020
an. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP


(ANDI AGUS MANDASINI, SE, MAP
Pangkal : Penata
NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Badan Kelembang Prv, Sul-Sel
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1408 SWG
4. Hukum Palopo
5. Kepala Dinas Perindustrian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kelembang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

RIWAYAT HIDUP



Basruddin, lahir di Bastem pada tanggal 24 Maret 1998. Penulis merupakan anak ke 3 dari 4 bersaudara dari pasangan seorang Ayah Basri Pasalluk dan Ibu Patma. Saat ini penulis bertempat tinggal di Kelurahan Rampoang Kecamatan Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 57 Padang Sappa. Kemudian pada tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Datok Sulaiman Palopo hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Datok Sulaiman Palopo. Setelah lulus SMA pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di PTKIN yaitu di prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Berkat motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha disertai dukungan dari keluarga dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penggerjaan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Contact person penulis: basruddin_mhs@iainpalopo.ac.id