



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,  
TBK CABANG PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh**

**NURHAZIZA PARDEDE**

**NIM : 14 401 00108**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2019**



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,  
TBK CABANG PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh**

**NURHAZIZA PARDEDE  
NIM : 14 401 00108**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2019**



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,  
TBK CABANG PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh**

**NURHAZIZA PARDEDE  
NIM : 14 401 00108**

**PEMBIMBING I**

**Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd.,MM  
NIP. 19790720 201101 1 005**

**PEMBIMBING II**

**Rini Hayati Lubis, MP  
NIP. 19870413 201903 2 011**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2019**

Hal : Skripsi  
a.n. NURHAZIZA PARDEDE  
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 7 Oktober 2019  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Padangsidempuan  
Di\_  
Padangsidempuan

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n NURHAZIZA PARDEDE yang berjudul: **"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Padangsidempuan"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

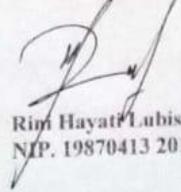
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**



**Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M**  
NIP. 19790720 201 101 1 005

**PEMBIMBING II**



**Rini Hayat Lubis, MP**  
NIP. 19870413 201903 2011

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,  
Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : NURHAZIZA PARDEDE  
NIM : 14 401 00108  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT  
INDONESIA TBK, CABANG  
PADANGSIDIMPUAN.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, September 2019

Saya yang Menyatakan,



**NURHAZIZA PARDEDE**

**NIM : 14 401 00108**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

---

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : NUHAZIZA PARDEDE  
Nim : 14 401 00108  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : EkonomidanBisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan  
Pada tanggal : 7 Oktober 2019  
Yang menyatakan,



**NURHAZIZA PARDEDE**  
**NIM. 14 401 00108**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI

SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : NURHAZIZA PARDEDE  
NIM : 14 401 00108  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah-3  
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

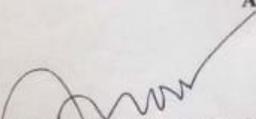
Ketua

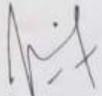
  
Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M. Si  
NIP.19790525 200604 1 004

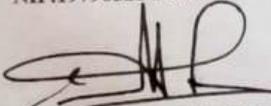
Sekretaris

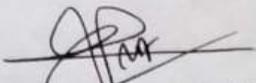
  
Windari, SE., MA  
NIP.19830510 201503 2 003

Anggota

  
Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M. Si  
NIP.19790525 200604 1 004

  
Windari, SE., MA  
NIP.19830510 201503 2 003

  
Muhammad Isa, ST., MM  
NIP. 19800605 201101 1 003

  
Hamid Fathullah Nasution, M.Pd  
NIP. 19830317 201801 2 001

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah  
Di : Padangsidimpuan  
Hari/Tanggal : Senin/ 11 November 2019  
Pukul : 13.30 WIB s/d 16.30 WIB  
Hasil/Nilai : LULUS / 73,5 (B)  
IPK : 3,358  
Predikat : Amat Baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**PENGESAHAN**

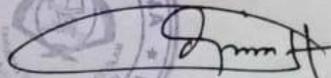
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT  
INDONESIA, TBK CABANG PADANGSIDIMPUAN.**

**NAMA : NURHAZIZA PARDEDE  
NIM : 14 401 00108**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 5 Desember 2019  
Dekan.



  
**Dr. Darwis Harahap, S.HL.,M.Si**  
**NIP. 19780818 200901 1 015**

## ABSTRAK

**Nama** : Nurhaziza Pardede  
**NIM** : 14 401 00108  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan

Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. Hal ini disebabkan karena adanya pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya dan motivasi yang kurang yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dan bank tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang kinerja karyawan. Dimulai dengan pengertian kinerja karyawan, tujuan kinerja, langkah-langkah dalam menilai kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengertian latar belakang pendidikan, tujuan latar belakang pendidikan, factor-faktor yang mempengaruhi latar belakang pendidikan, indikator pendidikan, pengertian motivasi, indikator motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, tujuan motivasi, tipe-tipe motivasi.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi, uji linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (*R squer*). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan yang berjumlah 33 orang dan sekaligus menjadi sampel penelitian. Sedangkan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket).

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa, latar belakang pendidikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,983 > 1,983$ ) dan tingkat signifikan yang diperoleh  $< 0,1$  ( $0,006 < 0,1$ ) artinya latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,622 < 1,697$ ) dan tingkat signifikan diperoleh  $< 0,1$  ( $0,539 > 0,1$ ) artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan (uji F) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi memiliki  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,460 > 2,48$ ) dan tingkat signifikan yang diperoleh  $< 0,1$  ( $0,020 < 0,1$ ), artinya latar belakang pendidikan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**kata Kunci** : Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Syukur *alhamdulillah* peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Untuk mengakhiri perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan, maka menyusun skripsi salah satu tugas yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Perbankan Syariah. Skripsi ini berjudul **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK CABANG PADANGSIDIMPUAN”**. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, MA Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, SE.I., M.A selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan ibu Hamni Fadlilah, M.Pd selaku sekretaris Prodi perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
4. Bapak Budi Gautama Siregar S.Pd., M.M, selaku pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, MP selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi M.Hum., Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penelitian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Penghargaan dan terima kasih yang tak ternilai kepada Ayahanda (Pohan Pardede) dan Ibunda tercinta (Hawa Ritonga) serta saudara dan saudari tercinta (Herlina Pardede, Agus Pardede, Iwan Pardede) sebagai inspirator dan motivator terbaik dalam hidup peneliti serta telah memberikan cinta dan

kasih sayang yang tak terhingga, dukungan moral dan material kepada peneliti, serta yang selalu memberikan nasehat agar selalu berakhlakul karimah. Tetes keringat dan doa dari keluarga yang selalu menjadi motivasi bagi peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai perkuliahan akhir di IAIN Padangsidempuan semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT dan peneliti dapat menjadi anak berbakti bagi keluarga dan juga orang lain.

8. Untuk sahabat saya Eka Muliani Nasution, Siti Fatima, Fitri Sholawati Ritonga, Diani Daulay, Sepriliani Pane, Qori Audina Siregar S.E, Lia Fatimah Sari S.E dan sahabat lainnya yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan motivasi sebagai sahabat dalam diskusi di kampus IAIN Padangsidempuan maupun di luar kampus.
9. Buat teman-teman khususnya Perbankan Syariah-3 angkatan 2014 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita serta segala urusan dipermudah oleh Allah SWT.
10. Untuk teman-teman KKL dan Magang yang telah memberikan dukungan dan motivasi dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita serta segala urusan dipermudah oleh Allah SWT.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang peneliti temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhir kata peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

*Wa'alaikumussalam Wr. Wb.*

Padangsidempuan, Desember 2019

Peneliti,

**NURHAZIZA PARDEDE**

**NIM. 14 401 00108**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ħa	ħ	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	iin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Ki
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

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	a	A
	Kasrah	i	I
	ḍommah	u	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

## 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

### a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

### b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

#### **4. Syaddah (Tsaydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

#### **5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

##### **a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah**

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

##### **b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah**

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

#### **6. Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

#### **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

#### **8. Huruf Capital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

#### **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul .....</b>	
<b>Halaman Pengesahan Pembimbing .....</b>	
<b>Surat Pernyataan Pembimbing.....</b>	
<b>Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi.....</b>	
<b>Berita Acara Ujian Munaqasah.....</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN .....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	10
D. Defenisi Operasional Variabel.....	10
E. Rumusan Masalah .....	11
F. Tujuan Penelitian .....	12
G. Manfaat Penelitian .....	12
H. Sistematika Pembahasan .....	13

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	16
1. Kinerja karyawan.....	16
a. Pengertian kinerja.....	16
b. Tujuan kinerja .....	17
c. Langkah-langkah dalam menilai kinerja.....	17
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	18
2. Latar belakang pendidikan .....	20
a. Pengertian latar belakang pendidikan.....	20
b. Tujuan Latar Belakang Pendidikan .....	23

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan.....	24
d. Indikator Pendidikan.....	24
3. Motivasi.....	25
a. Pengertian Motivasi.....	25
b. Indikator Motivasi .....	30
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	31
d. Tujuan Motivasi .....	32
e. Tipe-tipe Motivasi .....	33
f. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja Karyawan .....	33
4. Hubungan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja..	35
5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Pikir .....	42
D. Hipotesis .....	43
BAB III Metode Penelitian .....	44
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
B. Jenis Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel .....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel.....	46
D. Sumber Data.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Wawancara .....	47
2. Teknik Angket.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Validitas .....	49
2. Uji Reabilitas.....	50
3. Uji Asumsi Klasik .....	51
a. Uji Normalitas .....	51
b. Uji Multikolinearitas .....	51
c. Uji Heterokedastisitas.....	52

d. Uji Autokorelasi .....	53
4. Uji Hipotesis .....	53
a. Koefisien Determinasi .....	53
b. Uji t .....	54
c. Uji F.....	54
5. Uji Regresi Linier Berganda .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan .....	56
1. Sejarah .....	56
2. Visi dan Misi .....	58
3. Struktur Organisasi .....	58
4. Produk dan Layanan.....	64
B. Analisis Hasil Penelitian .....	65
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
D. Keterbatasan Penelitian.....	79
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran.....	82

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Defenisi Operasional Variabel.....	10
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1	: Populasi Latar Belakang Pendidikan .....	45
Tabel 3.2	: Tabel Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Kusioner ....	48
Tabel 3.3	: Kisi-kisi Kuesioner Angket Penelitian.....	49
Tabel 4.1	: Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan..	66
Tabel 4.2	: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	66
Tabel 4.3	: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.4	: Hasil Uji Reabilitas.....	67
Tabel 4.5	: Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.6	: Hasil Uji Autokorelasi .....	71
Tabel 4.7	: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.8	: Hasil Uji Parsial (Uji t).....	73
Tabel 4.9	: Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	75
Tabel 4.10	: Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pikir .....	42
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi .....	59
Gambar 4.2	: Hasil Uji Normal P-P Plot Of Regression Standardized Reidual.....	69
Gambar 4.3	: Uji Heterokedastisitas.....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Daftar Kuesioner
- Lampiran 2 : Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Autokorelasi
- Lampiran 9 : Hasil Uji Analisis Linear Berganda
- Lampiran 10 : Hasil Uji Parsial
- Lampiran 11 : Hasil Uji Simultan
- Lampiran 12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 13 : Sampel Penelitian
- Lampiran 14 : Tabel r, t dan f

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja yang baik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan.<sup>1</sup>

Menurut Griffin dalam buku Sondang P. Siagian:

Kinerja yang baik ditentukan dalam 3 faktor yaitu motivasi (*motivation*) yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, kemampuan (*ability*) yaitu kapasitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan, lingkungan pekerjaan yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, karena yang mengerjakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, agar kinerja karyawan optimal dan mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan beberapa aspek seperti latar belakang pendidikan dan

---

<sup>1</sup> Budi Gautama Siregar, *Peranan Quality Of Work Life Dalam Meningkatkan Kinerja* (Jurnal, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Vol. 2 Nomor 1 Juni 2016).

motivasi.<sup>2</sup> Sama halnya dengan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan merupakan salah satu bank umum pertama di Indonesia yang menjalankan operasionalnya dengan berdasarkan prinsip syariah Islam yang menawarkan berbagai bentuk fasilitas pembiayaan untuk lebih memperluas penyediaan pembiayaan alternatif guna mendukung dan memperkuat sistem keuangan nasional yang terdiversifikasi sehingga dapat memberikan alternatif yang lebih banyak bagi pengembangan bagi sektor usaha.<sup>3</sup>

Kinerja terjemahan dari *performance* berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>4</sup> Secara teori kinerja dipengaruhi oleh efektifitas dan efisiensi yakni apakah karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, otoritas dan tanggung jawab yakni apakah karyawan tersebut mengetahui apakah apa yang menjadi kewajibannya dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan, disiplin yakni dilihat dari ketaatan karyawan

---

<sup>2</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), hlm. 15

<sup>3</sup> Andri Soemitro, *Bank dan Lembaga Seluruh Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 45

<sup>4</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber daya Insani*, (Bandung: Refika aditama, 2007), hlm.

terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta inisiatif karyawan yakni berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas karyawan tersebut.<sup>5</sup>

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karena karyawan yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif.<sup>6</sup> Adapun asset karyawan dalam perusahaan tersebut untuk menghilangkan rasa bosan dan jenuh yang dirasakan oleh karyawan, karyawan butuh motivasi dari pimpinan agar menikmati pekerjaannya dan tetap menghasilkan kinerja yang baik.<sup>7</sup> Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang dihasilkan selama periode waktu.

Berdasarkan hasil wawancara salah satu dari staf bagian *Branche Salles Support* Bapak Risky Fahlevi menunjukkan bahwa “terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan. Belum optimalnya kinerja dari karyawan dapat dilihat pada tidak tercapainya target yang direncanakan”.<sup>8</sup>

Baik buruknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target yang ditentukan perusahaan. Misalnya pencapaian target kerja PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Padangsidempuan yaitu:

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 176

<sup>6</sup> Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 121

<sup>7</sup> Bukhari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 89

<sup>8</sup> Rizky Fahlevi, Wawancara Dengan Karyawan Bagian *Branche Salles Support*, (Padangsidempuan, 2 Oktober 2018), Pukul 09.30 WIB

**Tabel 1**  
**Target Pencapaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Bank Muamalat, Tbk Cabang Padangsidempuan 2018**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Rencana</b>	<b>Realisasi</b>
1	Nasabah	40.515 Orang	35.939 Orang
2	Dana Pihak Ketiga (DPK)	Rp. 35.940.520.000	Rp. 30.083.410.000
3	Pembiayaan	Rp. 87.016.812.000	Rp. 70.650.520.000

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa target nasabah, dana pihak ketiga dan pembiayaan belum terealisasi. Hal ini berhubungan tingkat dengan kinerja karyawan yang kurang sempurna sehingga target terjadi penurunan nasabah sebesar 4.576 orang begitu juga dengan dana pihak ketiga terealisasi sebesar Rp. 5.857.110.000.00. Selanjutnya pembiayaan terealisasi sebesar Rp.16.366.292.000.00. Artinya realisasi pencapaian target pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan belum maksimal dan menunjukkan kinerja karyawan kurang baik.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan dan organisasi. kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan

perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Dari beberapa yang mempengaruhi kinerja diatas peneliti mengambil tentang motivasi dan latar belakang pendidikan karyawan.

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung-langsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam jangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.<sup>9</sup> Secara teori latar belakang pendidikan dipengaruhi oleh materi yang diajarkan yakni suatu materi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan atau bawahan, jenjang pendidikan yakni tahapan pendidikan karyawan, dan kesesuaian jurusan yakni jurusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

**Tabel 2**  
**Latar Belakang Pendidikan**  
**PT. Bank Muamalat, Tbk Cabang Padangsidimpuan 2018**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S1	28
2	SMA	5

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

Dari teori yang di dapat dari Bank Muamalat Indonesia Tbk, Padangsidimpuan tentang latar belakang pendidikan karyawan. Terdapat karyawan yang lebih banyak lulusan sarjana daripada lulusan SMA. Tetapi,

---

<sup>9</sup> Malayu S Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 69

masih terdapat masalah dalam kinerja di dalam Bank Muamalat Indonesia Tbk, Padangsidempuan.

Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku mencapai tujuan kepuasan dirinya. Memotivasi karyawan tidaklah mudah, karyawan datang ke organisasi dengan kebutuhan, kepribadian, keahlian, bakat, minat, dan sikap yang sangat berbeda.

Mereka mempunyai pengharapan yang berbeda terhadap atasan mereka yang mempunyai hak untuk mengharapakan mereka. Keinginan mereka terhadap pekerjaan juga sangat beragam.<sup>10</sup>Salah satu meningkatkan motivasi kerja memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Indikator motivasi untuk memotivasi karyawan perlu di perhatikan faktor-faktor seperti kebutuhan yakni sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu, jaminan kepastian jabatan yakni dilihat dari kinerja karyawan, upah dan gaji yakni suatu dorongan untuk memotivasi karyawan serta mendapatkan bonus dari pimpinan.

Motivasi dalam Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan memiliki kecenderungan dalam memotivasi karyawan dari pimpinan. Seharusnya pemimpin harus lebih memahami karakteristik

---

<sup>10</sup> Stepen P. Robbins/Mary Coulter, *Manajemen* (Indonesia: PT. Macanan jaya Cemerlang), hlm. 154

karyawannya dalam memberikan motivasi terhadap setiap karyawannya. Dengan demikian pemimpin dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik dari setiap karyawan supaya mudah memberikan motivasi dalam mencapai tujuan dalam Bank tersebut.

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Adapun penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan yang pernah dilakukan dan sebagai penguat penelitian ini. Jurri Ati Harahap, judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013 dalam penelitiannya dinyatakan bahwa:

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam Bank Muamalat Inonesia Cabang Padangsidempuan, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Dari kedua faktor tersebut itu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>Jurri Ati Harahap, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan*" (skripsi Istitut Agama Islam Negeri Padangsidempuan), hlm. 77

Sedangkan dalam penelitian Zahrotul Mufidah yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah cabang Kediri tahun 2017 dalam penelitiannya dinyatakan bahwa:

Secara parsial maupun simultan latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri dengan demikian dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, serta keadaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Sedangkan dalam penelitian Desak Ketut Ratna Dewi, Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menyatakan:

Berdasarkan uji statistik *Parh Analysis* menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.<sup>13</sup>

Sedangkan dalam penelitian Andriyan Muttaqin, Made Nuriyda, Lulup Endah Tripalupi yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013 dalam penelitiannya dinyatakan bahwa:

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan latar belakang pendidikan karyawan tidak

---

<sup>12</sup> Zahrotul Mufidah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri, 2017" (Jurnal: Simki-Economic vol. 01 No. 05 tahun 2017), hlm. 2

<sup>13</sup>Desak Ketut Ratna Dewi, Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja" (Jurnal: Bisma Universitas Pendidikan Ganesha), hlm. 9

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. Masa kerja karyawan juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. Motivasi kerja juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. Pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja juga tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013.<sup>14</sup>

Oleh karena itu, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan sebagai lembaga keuangan syariah perlu memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja, pendidikan karyawan yang dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi untuk meningkatkan kinerja dengan pendidikan yang lebih baik dan selanjutnya akan berdampak pada tujuan suatu perusahaan. Dari latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, TBK Cabang Padangsidempuan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan antara lain:

1. Latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan tidak sesuai dengan teori.

---

<sup>14</sup> Andriyan Muttaqin, Made Nuridja, Lulup Endah Tripalupi, *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali”* (Jurnal: Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia), hlm. 14

2. Kinerja karyawan tidak optimal sedangkan latar belakang pendidikan lebih banyak S1 daripada SMA dalam Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dalam PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, Cabang Padangsidempuan.
4. Tidak optimalnya pencapaian target kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.
5. Rencana dan realisasi tidak sesuai dengan standar kinerja karyawan yang telah ditetapkan.

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan membahas tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil studi kasus di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

### D. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Latar Belakang	Latar belakang Pendidikan adalah pendidikan terakhir	1. Kompetensi 2. Jenjang	

Pendidikan ( $X_1$ )	karyawan berdasarkan ijazah formal. Dengan demikian latar belakang pendidikan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan seorang karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Padangsidempuan.	pendidikan 3. Kesesuaian jurusan. <sup>15</sup>	Ordinal
Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi adalah dorongan atau kekuatan dari seseorang untuk melakukan sesuatu. <sup>16</sup> Dengan demikian motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan untuk mengerjakan pekerjaan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan	1. Kebutuhan 2. Jaminan kepastian jabatan 3. Upah dan gaji 4. Bonus. <sup>17</sup>	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan kesuksesan dalam melaksanakan tugas. <sup>18</sup> Dengan demikian kinerja dalam penelitian ini adalah seluruh hasil dari kegiatan kerja karyawan di PT. Bnak Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan.	1. Efektifitas dan efesiensi 2. Otoriter dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif. <sup>19</sup>	Ordinal

### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

<sup>15</sup> Sukardjo Ukim Komaruddin, *Landasan Pendidikan, Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 7

<sup>16</sup> Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cipta Psutaka Media, 2004) hlm. 143

<sup>17</sup> J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hlm. 74

<sup>18</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 215

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 19

1. Apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan?

#### **F. Tujuan Masalah**

Adapun tujuan dari masalah peneliti yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat latar belakang pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik itu dalam bank, peneliti dan pihak lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan wawasan keilmuan dan tugas akhir mencapai gelar sarjana Ekonomi dalam bidang Perbankan Syariah dan menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori di bidang Sumber daya Manusia Khususnya mengenai pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

2. Bagi Perusahaan

Di harapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tentang latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Syariah, Tbk Padangsidempuan.

3. Bagi Institut Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan IAIN Padangsidempuan, memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya serta membantu mahasiswa dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam merumuskan penggunaan pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Padangsidempuan.

## **H. Sistematika Pembahasan**

BAB I di dalamnya memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatarbelakangi suatu masalah untuk diteliti. Masalah yang muncul tersebut akan diidentifikasi kemudian memilih beberapa-beberapa poin sebagai batasan masalah dari identifikasi masalah yang ada. Batasan masalah yang telah ditentukan akan dibahas mengenai definisi, indikator dan skala pengukuran berkaitan dengan variabelnya. Kemudian dari identifikasi dan batasan masalah yang ada, maka masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut yang nantinya penelitian ini akan berguna bagi pemerintah, peneliti, dan peneliti selanjutnya.

BAB II Landasan Teori, di dalamnya memuat tentang landasan teori yang terdiri atas kerangka teori atau konsep yang dapat mendukung masalah penelitian agar dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Kemudian penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan masalah atau variabel penelitian yang akan diangkat oleh peneliti. Kerangka fikir adalah paradigma yang dikemukakan oleh peneliti untuk menjelaskan bahwa adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

BAB III Metode Penelitian, di dalamnya memuat tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, instrumen pengumpulan data, dan analisis data. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam metode penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian. Setelah itu, akan ditentukan populasi ataupun yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Data-data yang dibutuhkan akan dikumpulkan guna memperlancar pelaksanaan penelitian, baik dengan menggunakan studi kepustakaan, dokumentasi, dan lain sebagainya. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data sesuai dengan berbagai uji yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

BAB IV Hasil Penelitian, di dalamnya memuat tentang deskripsi data penelitian, hasil analisis penelitian dan pembahasan penelitian. Secara umum, mulai dari pendeskripsian data yang akan diteliti secara rinci, kemudian melakukan analisis data menggunakan teknik analisis data yang sudah dicantumkan dalam metode penelitian sehingga memperoleh hasil analisa yang akan dilakukan dan membahas tentang hasil yang telah diperoleh.

BAB V Penutup, di dalamnya memuat tentang kesimpulan dan saran. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah

menganalisis data dan memperoleh hasil dari penelitian ini. Hal ini merupakan langkah akhir dari penelitian dengan membuat kesimpulan dari penelitian.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo:

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>1</sup>

Kinerja terjemahan dari *Performance* berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>2</sup>

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 7

<sup>2</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), hlm. 260

Kinerja organisasi adalah sebagai sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhan secara efektif.<sup>3</sup>

#### **b. Tujuan Kinerja**

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.<sup>4</sup>

#### **c. Langkah-Langkah Dalam Menilai Kinerja**

Adapun Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah adalah sebagai berikut:

- 1) Mendefenisikan kinerja berarti memastikan bahwa anda dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- 2) Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja kinerja actual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan.
- 3) Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih sesi umpan balik. Di sini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan

---

<sup>3</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 3

<sup>4</sup> *Ibid.*, Irham Fahmi, hlm. 4

rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi yang mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirisentono dalam buku Edy Sutrisno. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

##### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan. Sedangkan efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum.

Untuk meningkatkan efektivitas, perusahaan harus melakukan inisiatif untuk menyediakan evaluasi kerja, menjabarkan kelemahan karyawan melalui kritik konstruktif. Pemimpin harus membuat kejelasan untuk

---

<sup>5</sup>*Ibid*, hlm. 176-178

mengarahkan efektivitas dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan kerap kali tidak efektif karena mereka tidak peduli akan pekerjaan mereka atau mereka tidak memiliki keahlian untuk berkontribusi.

(a) Otoritas dan Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

(b) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau

sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka karyawan tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

(c) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Inisiatif seseorang dapat dikaitkan dengan adanya daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

## **2. Latar Belakang Pendidikan**

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

Menurut pandangan John Dewey dalam buku Jalahuddin/Abdullah “Pendidikan adalah sebagai proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, yang menyangkut daya fikir (*intelektual*) maupun daya rasa (*emosi*) manusia”.<sup>6</sup>

Menurut Soegarda Poerwakawatja:

Pendidikan dalam arti yang luas adalah sebagai semua perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalaman dan kecakapan serta ketrampilannya kepada generasi muda, sebagai usaha untuk menyiapkannya agar dapat memahami fungsi hidupnya baik jasmani maupun rohani.<sup>7</sup>

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha secara sengaja dari orang dewasa yang mana dengan pengaruhnya meningkatkan kedewasaan si anak yang selalu diartikan kemampuan untuk memikul tanggung jawab moril dari segala perbuatannya.

Hampir setiap orang pernah mengalami pendidikan, tetapi tidak setiap orang mengerti makna kata pendidikan, pendidik, dan mendidik. Untuk memahami pendidikan, ada dua istilah yang dapat mengarahkan pada hakikat pendidikan, yakni kata *paedagogie* dan

---

<sup>6</sup>Jalahuddin dan Abdullah Idi, *Filsafat Pendidikan* (Jakarta: PT. Gaya Media Pratama, 1997), hlm. 14

<sup>7</sup>Ibid., hlm. 14

*paedagogiek*. *Paedagogie* bermakna pendidikan, sedangkan *paedagogiek* bermakna ilmu pendidikan.<sup>8</sup>

Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung-langsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur dan berdasarkan Pancasila.<sup>9</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Mujadilah Ayat 11:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا  
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ  
الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا

تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

*Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di*

<sup>8</sup> Sukardjo Ukim Komaruddin, *Landasan Pendidikan, Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 7

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 69

*antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S: Al-Mujadilah:11).*<sup>10</sup>

Ayat diatas menyebut secara tegas bahwa Allah Swt akan meninggikan derajat orang yang berilmu. Tetapi, menegaskan bahwa memiliki derajat-derajat yang lebih tinggi daripada yang sekedar beriman. Tidak disebutkan kata yang meniggikan itu sebagai isyarat bahwa sebenarnya ilmu yang dimilikinya itulah

yang berperan besar dalam ketinggian derajat yang diperolehnya, bukan akibat dari factor ilmu itu. Selain itu, ilmu yang dimaksud diatas bukan saja ilmu agama, melainkan ilmu apapun yang bermanfaat. Kemudian ayat ini ditutup dengan pernyataan bahwa ilmu haruslah menghasilkan rasa takut dan kagum pada Allah Swt yang pada gilirannya mendorong yang berilmu mengamalkan ilmunya serta memanfaatkannya untuk kepentingan makhluk.<sup>11</sup>

#### **b. Tujuan Latar Belakang Pendidikan**

Adapun tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) untuk memenuhi kebutuhan peserta, mengembangkan, pengalaman dan semua potensi para peserta.
- 2) Mengembangkan aktuluasi diri kemantapan pribadi.

---

<sup>10</sup> Departemen Agama, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, hlm. 133-134

<sup>11</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Volume 13 Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Ciputat: Lentera Hati ,2002), hlm. 491

- 3) Mengembangkan keterampilan yang berguna bagi kehidupan sesuai keberagaman kebudayaan masyarakat.
- 4) Personalisasi pendidikan dan latihan dilaksanakan secara demokratis.
- 5) Proses pendidikan mengutamakan perasaan dan nilai-nilai pribadi.
- 6) Mengembangkan suasana belajar yang bersifat menantang, menunjang, dan menyenangkan.
- 7) Mengembangkan keterlibatan dalam arti sesungguhnya berlandaskan pada prinsip kebaikan terhadap sesamanya.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan**

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dibedakan dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

#### 1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam individu dan dapat mempengaruhi hasil belajar individu. Faktor-faktor internal juga meliputi faktor fisiologis dan faktor-faktor psikologis. Faktor fisiologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik individu, sedangkan faktor psikologis merupakan keadaan psikologis seseorang yang dapat mempengaruhi proses belajar.

#### 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga dapat memengaruhi proses belajar, dalam hal ini syah menjelaskan bahwa faktor-faktor eksternal yang memengaruhi belajar yang dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu lingkungan sosial dan lingkungan non sosial.

#### **d. Indikator Pendidikan**

Sebagai suatu sistem, pendidikan terdiri dari beberapa indikator demi mencapai tujuan dari pendidikan tersebut. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

##### 1) Kompetensi

kompetensi adalah secara etimologi kompetensi berasal dari kata bahasa inggris "*competency*" yang artinya kecakapan atau kemampuan. Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangannya. Dengan demikian tekanannya dengan kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.<sup>12</sup>

#### **e. Jenjang Pendidikan**

---

<sup>12</sup> Syafruddin, *Ilmu Pendidikan*, (Bandung: Cita Pustaka, 2005), hlm. 67

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

**f. Kesesuaian Jurusan**

Kesesuaian jurusan merupakan sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.<sup>13</sup>

### **3. Motivasi**

**a. Pengertian Motivasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan :

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Syafruddin, *Ibid.*, hlm. 68-70

<sup>14</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 219

Menurut Harold Koontz dalam buku Malayu S.P. Hasibuan Motivasi adalah “mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.”

Menurut Wayne F. Cascio dalam buku Malayu S.P. Hasibuan motivasi adalah “suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.”<sup>15</sup>Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan dalam hidup dan kebutuhan manusia.

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja samasecara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.<sup>16</sup>

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.<sup>17</sup>Dalam pandangan Islam menjelaskan mengenai motivasi kerja, sebagaimana Firman Allah Swt dalam Q.S Al Imran: 139 yaitu:

---

<sup>15</sup>*Ibid.*, hlm. 219

<sup>16</sup>*Ibid.*, hlm. 141

<sup>17</sup> Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 2

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ

مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

*Artinya: janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.*

Penjelasan ayat diatas, tidak orang yang buruk atau penuh kekurangan, setiap manusia mendapat anugrah dari Allah berupa kelebihan dan kekurangan masing-masing. Berfikir negative terhadap diri sendiri menandakan kurangnya rasa bersyukur. Maksimalkan kelebihan yang anda punya untuk kelebihan dan jadikan kekurangan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol.

Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah domitivasi atasannya. Motivasi timbul dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi diri sendiri disebut dengan motivasi instrinsik.

Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus berusaha sampai motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa.

Motivasi berkenaan dengan tujuan yang langsung menjadi arah tindakan. Tanpa tujuan yang jelas, sulit didapatkan motivasi yang kuat untuk mencapainya. Motivasi adalah kegiatan yang telah mendorong dan berkelanjutan (bertahan terus-menerus) artinya tanda ada dorongan terus-menerus motivasi tidak akan muncul.

Adapun teknik memotivasi para karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pikiran positif. Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidakberesan, tetapi kita lupa memberikan dorongan positif agar mereka tetap maju. Jangan mengkritik carakerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberikan contoh terlebih dahulu.
- 2) Menciptakan perubahan yang kuat. Adanya kemauan yang kuat untuk memotivasi oleh diri sendiri, mengubah perasaan yang tidak mampu menjadi mampu.
- 3) Membangun harga diri. Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang kita tidak hargai padahal penghargaan merupakan salah bentuk teknik memotivasi.

- 4) Memantapkan pelaksanaan. Ungkapan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu, dan hargai dengan tulus.
- 5) Membantu orang lemah menjadi kuat. Buktikan bahwa mereka sudah berhasil, dan nyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan. Binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.
- 6) Membasmi sikap suka menunda-nunda. Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai.<sup>18</sup>

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

#### **b. Indikator Motivasi**

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 275-301

Tindakan motivasi datang dari dalam diri manusia, karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerjaan dapat memotivasi diri mereka sendiri, pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja.<sup>19</sup>

### 1) Kebutuhan

Teori kebutuhan memusatkan perhatian pada apa yang diperlukan orang-orang untuk mencapai kehidupan penuh pemuasan.<sup>20</sup> Maka dari itu pemimpin memotivasi karyawan dengan sistem penghargaan, upah, dengan adanya suatu penghargaan atau upah karyawan akan termotivasi untuk bekerja dalam suatu bank tersebut.

### 2) Jaminan Kepastian Jabatan

Pemimpin dianjurkan untuk memotivasi karyawan dengan jalan merancang program-program atau praktik-praktik yang diajukan kearah pemenuhan kebutuhan-kebutuhanyang muncul atau kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi. Seperti dalam situasi ada kemungkinan para karyawan di PHK karena faktor teknologi yang berkembang dapat motivasi dengan jalan memberikan kepastian jabatan kepada karyawan.

### 3) Upah/gaji

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, hlm. 327

<sup>20</sup> J. Wihardi, *Op. Cit.*, hlm. 71

Upah/gaji merupakan salah satu diantara imbalan-imbalan ekstrinsik yang dapat digunakan seorang pemimpin guna untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi.

#### 4) Bonus

Bonus berupa uang tunai atau pembayaran ekstra untuk kinerja yang melebihi standar-standar atau ekspektasi-ekspektasi. Dengan adanya bonus dari perusahaan karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Bonus dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Jika semua karyawan memperhatikan kinerjanya agar mencapai standar kerja atau melewati standar kerja, perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Memotivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor *instrinsik* dan *Ekstrinsik* seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

#### 1) Motivasi *Instrinsik*

Motivasi *Instrinsik* adalah faktor yang muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai

kesadaran untuk berbuat. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan kebutuhan hidup.

## 2) Motivasi *Ekstrinsik*

Motivasi *Ekstrinsik* adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar dari pekerja itu sendiri. Faktor *Ekstrinsik* biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, lingkungan sekitar, keluarga, dan berasal dari pendapat orang lain.<sup>21</sup>

### d. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kestabilan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

---

<sup>21</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>22</sup>

#### **e. Tipe-Tipe Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis yang satu sama lain member warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksud disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah seperti berikut:

- 1) Motivasi Positif. Motivasi positif didasari dengan keinginan manusia untuk mencari keuntungan- keuntungan tertentu.
- 2) Motivasi negatif. Motivasi negatif dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut.
- 3) Motivasi dari dalam. Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari diri pekerja sendiri.
- 4) Memotivasi dari luar. Memotivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerja itu sendiri.<sup>23</sup>

#### **f. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja Karyawan**

---

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm. 142-146

<sup>23</sup> Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 17-18

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, dan motivasi dapat diperoleh melalui:

1) *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Kebutuhan manusia berjenjang dari jasmani, rasa aman, sosial, pengakuan, dan perwujudan diri.

2) *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang, terdapat lima model utama kepuasan kerja yang menunjukkan penyebab kepuasan kerja, yaitu pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen watak.

3) *Equity* (Keadilan)

*Equity* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengajar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan member dan menerima.

4) *Expectation* (Harapan)

*Expectation theory* berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai, *expectation theory*, resepsi memegang peran

sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku.

#### **4. Hubungan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pendidikan formal maupun nonformal yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan tertentu, yang belum pasti dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan dan jurusan pendidikan tertentu menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu, orang dengan kemampuan dan penguasaan dasar apabila mendapatkan kesempatan pelatihan dan pembelajaran yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pendidikan memberikan bekal pada seseorang untuk peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya. Semakin tinggi dasar pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menurut Abdul Majid, menyatakan bahwa “latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan”.<sup>24</sup> Menurut Khornelis Dehotman, “ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan”.<sup>25</sup>

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan latar belakang pendidikan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan.

## 5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Kinerja karyawan sangat penting dikarenakan penurunan kinerja individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan yaitu

---

<sup>24</sup> Abdul Majid, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang” (Skripsi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), hlm.79

<sup>25</sup> Khornelis Dehotman, “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Mat-tamwil di Provinsi Riau” (jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau 2016), hlm. 5-6

dampak tercapainya suatu organisasi. salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi itu sendiri adalah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang dalam bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Putri Octavianasari “ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan”.<sup>26</sup> Menurut Aristarkus Didimus Rumpak “bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Bank Indonesia Institute.”<sup>27</sup>

Berdasarkan teori dan bukti empiris tentang penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Maksud ditampilkannya hasil penelitian terdahulu adalah untuk

---

<sup>26</sup> Putri Octavianasari, “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan, 2017*” (jurnal: simki-Economic vol. 03 No. 05 tahun 2017), hlm 1-5

<sup>27</sup> Aristaskus Didimus Rumpak, “*Pengaruh Latar Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Indonesia Institut, 2014*” (Jurnal: Simki-Economic vol. 01 No. 05 tahun 2014), hlm. 11

mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Jurri Ati Harahap (Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara- Bali Tahun 2013.	berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2.	Zahrotul Mufidah (Universitas Islam Negeri Ruden Fatah Palembang, 2017)	Pengaruh latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah cabang Kediri Tahun 2017	Berdasarkan hasil peneliti ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
3.	Desak Ketut Ratna Dewi, Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini, (Jurnal, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)	Pengaruh tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

4.	Abdul Majid (skripsi, Universitas Brawijaya, 2014)	Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BNI syariah Kantor Cabang Yogyakarta.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan .
5.	Aristarkus Didimus Rumpak (jurnal, universitas pendidikan Ganesha Sinagaraja, 2014).	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Bank Indonesia Institute.
6.	Putri Octavianasari (jurnal, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi . tingkat kinerja karyawan tergolong baik
7	Khornelis Dehotman, (jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, 2016)	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja karena pendidikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu menjadikan karyawan lebih menguasai

			produk-produk.
8	Andriyan Muttaqin, Made Nurijda, Lulup Endah Tripalupi, (jurnal, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, 2013)	pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2014.	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. Masa kerja karyawan juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. Motivasi kerja juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. Pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja juga tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya

			Samudra Negara-Bali Tahun 2013
--	--	--	-----------------------------------

Dalam penelitian ini, peneliti akan menentukan pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Padangsidempuan.

1. Persamaan penelitian yang diteliti oleh peneliti dengan Jurri Ati Harahap adalah terletak pada variabel X dan Y yaitu motivasi dan kinerja menggunakan data primer, sama menggunakan angket untuk memperoleh data, sedangkan perbedaan hanya lokasi penelitian.
2. Persamaan penelitian yang diteliti oleh peneliti Zahrotul Mufidah dengan adalah terletak pada variabel X dan Y yaitu motivasi dan kinerja sedangkan perbedaan pada variabel X yang menggunakan beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan lokasi penelitian.
3. Persamaan penelitian yang diteliti oleh peneliti dengan Desak Ketut Ratna Dewi, Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini adalah terletak pada variabel X dan Y yaitu latar belakang pendidikan dan motivasi sedangkan perbedaan hanya lokasi penelitian.
4. Persamaan penelitian yang diteliti oleh peneliti dengan Abdul Majid adalah terletak pada variabel X dan Y yaitu latar belakang pendidikan

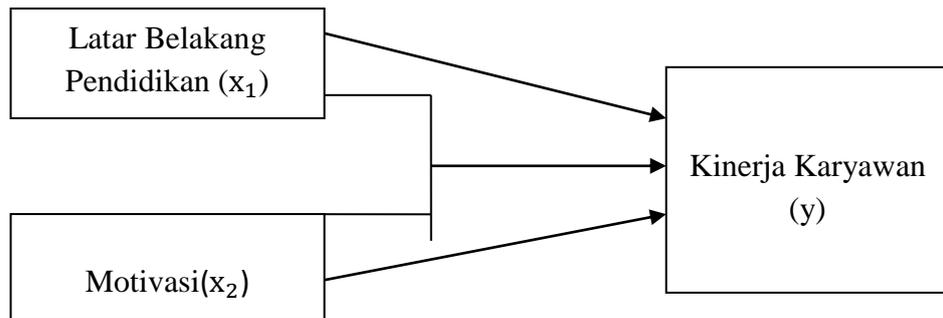
dan kinerja sedangkan perbedaan terletak pada variabel X adalah motivasi dan lokasi penelitian.

5. Persamaan penelitian yang teliti oleh peneliti dengan Aristarkus Didimus Rumpak terletak pada variabel X dan Y yaitu motivasi dan kinerja sedangkan perbedaan terletak pada variabel X yaitu latar belakang pendidikan dan lokasi penelitian.
6. Persamaan penelitian yang teliti oleh peneliti dengan Putri Octavianasari terletak pada variabel X dan Y yaitu motivasi dan kinerja sedangkan perbedaan terletak pada variabel X yaitu latar belakang pendidikan dan lokasi penelitian.
7. Persamaan penelitian yang teliti oleh peneliti dengan Khornelis Dehotman terletak pada variabel X dan Y yaitu latar belakang pendidikan dan kinerja sedangkan perbedaan terletak pada variabel X yaitu motivasi dan lokasi penelitian.
8. Persamaan penelitian yang teliti oleh peneliti dengan Andriyan Muttaqin, Made Nuriyda, Lulup Endah Tripalupi terletak pada variabel X dan Y yaitu latar belakang pendidikan, motivasi dan kinerja sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

### **C. Kerangka Pikir**

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan, dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**



Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat dalam penelitian ini variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel bebas yaitu motivasi secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan motivasi secara simultan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenarannya masih harus di buktikan lebih lanjut.<sup>28</sup> Hipotesis dapat diartikan sebagai rumusan sementara atau dugaan sehingga untuk membuktikan benar tidaknya dugaan tersebut perlu diuji terlebih dahulu.<sup>29</sup> Adapun hipotesis dalam penelitian:

<sup>28</sup> Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2005), hlm. 58

<sup>29</sup> Toha Anggoro, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Uninersitas Terbuka, 2007), hlm. 127

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Tbk, Cabang Padangsidempuan.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh motivasi secara persial terhadap kinerja karyawan pada Tbk, Cabang Padangsidempuan.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Tbk, Cabang Padangsidempuan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan yang berlokasi Jln. Gatot Subroto, No. 08, Padangsidempuan Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan november 2018 sampai dengan Mei 2019.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya terwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistic untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel memengaruhi variabel lain. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif secara tipikal dikaitkan dengan proses induksi *enumerative*, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu.<sup>2</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan sebanyak 33 orang.

**Tabel 5**  
**Latar Belakang Pendidikan**  
**PT. Bank Muamalat, Tbk Cabang Padangsidimpuan 2018**

No.	Nama Karyawan	Jenjang	Program Studi/Fakultas	PT
1	Aah	S1	Perikanan	UNRI
2	Aw	S1	Perikanan	IPB
3	Sp	S1	Teknik Elektro	USU
4	Da	S1	Ekonomi	UGN
5	Wkd	S1	Akuntansi	UMSU
6	Zkh	S1	Akuntansi	UPI YPTK Padang
7	Rs	S1	Ekonomi	UGN
8	Eys	S1	Kesehatan Masyarakat	USU
9.	R	S1	Manajemen	UGN
10	Rf	S1	Pend.B. Inggris	STKIP
11	Rah	S1	Pertanian	IPB
12	Bir	S1	Ekonomi	UGN
13	Nl	S1	Ekonomi Pembangunan	USU
14	Nh	S1	Pend.B. Inggris	UMTS
15	Rwi	S1	Teknik Informatika	
16	Zhh	S1	Teknik sipil	ITM
17	Yap	S1	Ekonomi	UGN
18	Mys	SMA		
19	Ss	SMA		
20	Arh	S1	Ekonomi	UGN
21	Hi	SMA		

<sup>2</sup> Muhammda Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 125

22	Aw	S1	Ekonomi	UGN
23	Sn	S1	Ekonomi	UGN
24	Rh	SMA		
25	Ap	SMA		
27	Sas	S1	PAI	STAI Samora
28	Us	S1	Ekonomi	UGN
29	Utw	S1	Akuntamsi	UMSU
30	Sp	S1	Pertanian	IPB
31	Pa	S1	Pertanian	ITM
32	Stu	S1	Ekonomi	UMSU
33	Pq	S1	Pai	UGN

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau sejumlah yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penerapan sampel yang dilakukan peneliti adalah pedoman kepada Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.<sup>3</sup> Dan teknik pengambilan sampelnya adalah teknik *boring sampel* yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.<sup>4</sup> Karena diketahui jumlah karyawan yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan hanya memiliki karyawan 33 karyawan tidak sampai 100 orang maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.

<sup>3</sup> Suharmi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 112

<sup>4</sup> Juliansyah Noor, *Metode Penelitian :Skripsi, Tesis, disertai dengan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 246

#### D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden di lokasi penelitian. Dalam hal ini adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Data sekunder ialah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, dan lain sebagainya.<sup>5</sup> dan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut.<sup>6</sup>

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dari lapangan.<sup>7</sup> Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### a. Teknik Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan memperoleh keterangan untuk penelitian dengan cara Tanya jawab secara langsung, responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *Interview guide* (panduan wawancara). Dalam penelitian ini, wawancara yang dilakuka

---

<sup>5</sup> V Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), hlm. 89

<sup>6</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2004), hlm. 88

<sup>7</sup> Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis?*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 192

peneliti dengan salah satu staf brance salles yaitu tentang pendidikan,motivasi dan kinerja dalam bank tersebut.

b. Teknik Angket

Angket adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang lain diberi tersebut bersedia member respon.<sup>8</sup>Metode yang digunakan dalam penelitian dengan penyebaran angket kepada karyawan pada PT. Bank Muamalat IndonesiaPadangsidimouan dengan angket yang menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penenliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti.<sup>9</sup>Jadi, untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.

**Tabel IV**  
**Tabel Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Kusioner**

Alternatif Jawaban	Skor Sifat Pernyataan	Kategori jawaban
SS	5	Sangat setuju
S	4	Setuju
KS	3	Kurang setuju
TS	2	Tidak setuju
STS	1	Sangat tidak setuju

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, hlm. 136

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Ibid.*, hlm. 132

**Tabel V**  
**Kisi-kisi Angket Penelitian**

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Karyawan (Y)	a. Efektifitas dan Efesiensi	1
	b. Otoriter dan Tanggug Jawab	2,3,4
	c. Disiplin	5,6,7
	d. Inisiatif	8,9,10
Latar Belakang Pendidikan (X <sub>1</sub> )	a. Kompetensi	1,2,3
	b. Jenjang Pendidikan	4,5,6
	c. Kesesuaian Jurusan	6,7,9,10
Motivasi (X <sub>2</sub> )	a. Kebutuhan	1,2
	b. Jaminan Kepastian Jabatan	2,3,4
	c. Upah dan Gaji	5,6,7
	d. Bonus	8,9,10

## F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Adapun pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

### 1. Uji validitas

Suatu skala disebut bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apat yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.<sup>10</sup> Kualitas instrument data harus dinilai dengan uji validitas.

Dalam hal ini uji validitas yang dilakukan pada penelitian adalah

---

<sup>10</sup> Mudjarat KUncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172

dengan menggunakan metode *person product momen* dengan aplikasi SPSS (*Statistical Package Social Science*).<sup>11</sup>

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf yang signifikan 0,1 uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  untuk *degree of freedom* dengan membandingkan  $(df) = n-2$ ,  $n$  adalah jumlah sampel.<sup>12</sup> Adapaun criteria pengujian adalah:

- a) Jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$  (uji 2 sisi dengan signifikan 0,1) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikansi terhadap skor total maka dinyatakan valid.
- b) Jika  $r_{tabel} > r_{hitung}$  (uji 2 sisi dengan signifikan 0,1) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui koefisien alat ukur jika dilakukan dengan pengkuru ulang. Suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha*  $> 0,6$ , maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. Artinya jika reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah

---

<sup>11</sup> Duwi Priyanto, *Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 51

<sup>12</sup>V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Psutakabarupress, 2015), hlm. 165

“reliabel”, jika nilai *Croanbach alpha*  $< 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut “tidak reliabel”.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik nonparametrik.<sup>13</sup>

Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan grafik normal p-p Plot Of Regression Standardized Residual. Persyaratan jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

#### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm. 39

regresi, prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk mengetahui nilai multikorelasi dapat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance yaitu:

Melihat nilai VIF:

- (1) Jika nilai VIF  $< 10,00$  tidak ada terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- (2) Jika nilai VIF  $> 10,00$  ada terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai *Tolerance*

- (a) Jika nilai *Tolerance*  $< 0,10$  maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- (b) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm. 165

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negative antar data pada variabel-variabel penelitian. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* dengan criteria sebagai berikut:

- a. Angka D-W dibawah -2 berarti tidak ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W dibawah -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

$R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.<sup>15</sup>

b. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat.<sup>16</sup> Maka digunakan tingkat signifikansi hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

$t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0.01 dengan uji 2 pihak

a) Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak

---

<sup>15</sup> Duwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 79

<sup>16</sup> Mudrajat Kuncoro, *Op, Cit.*, hlm. 240-241

berpengaruh, dengan cara membandingkan angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0.01.

$$F_{hitung} > F_{tabel} \text{ } H_0 \text{ ditolak dan } H_a \text{ diterima}$$

Simultan digunakan untuk menguji secara serentak apakah pengaruh pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Syariah Padangsidempuan.

#### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan penelitian ini sebagai berikut:<sup>17</sup>

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

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b : koefisien regresi

$X_1$  : latar belakang pendidikan

$X_2$  : motivasi

e : error

---

<sup>17</sup> Sugiyono, Op, Cit., hlm. 211

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan

##### 1. Sejarah

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk didirikan pada 24 *Rabiul Tsami* 1412 atau 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah Indonesia dan memulai kegiatan operasinya pada 27 syawal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim seindonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

saat ini Bank Muamalat memberikan layanan bagi lebih 4,3 juta nasabah melalui 457 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 kantor Pos *Online/SOPP* di seluruh Indonesia, 1996 ATM, serta 95.000 *merchant* debit. BMI saat ini juga merupakan salah satu Bank Syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu produk *sharegold* dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia yang dapat digunakan di 170 negara dan bebas biaya diseluruh *merchant* berlogo visa. Sebagai Bank pertama

Murni Syariah, Bank Muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, namun yang kompetitif bagi masyarakat hingga pelosok nusantara.<sup>1</sup>

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk membuka cabang di kota Padangsidempuan pada tanggal 03 Juli 2003. Untuk peresmian pada saat itu dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta berserta rombongan bersama bapak Andi Bukhari kepala cabang Medan dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementerian Agama, pejabat setempat setempat serta seluruh karyawan yang pada saat itu berjumlah 16 orang. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Padangsidempuan terletak di Jalan Gatot Subroto No. 08 Lokasi ini sangat mudah untuk dijangkau karena tempat kantornya berada pada pusat kota Padangsidempuan yang terletak pada jalan protokol yang disamping Horas Bakery dan dekat dengan lokasi perkantoran Polres, pengadilan Negeri kota Padangsidempuan serta perkantoran lainnya. Jumlah karyawan pada Cabang Padangsidempuan sebanyak 33 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu seluruhnya 72 orang karyawan. Sedangkan ATM sebanyak 11 unit, diantaranya 3 unit di cabang (1 unit di Goti, 1 unit di pesantren *Al-Azhar Bi' Ibadillah*, 1 unit di SPBU Padangmatinggi), 3 unit di Kantor Cabang Pembantu (Rantau Parapat), 2 unit di Panyabungan, 2 unit di sibuhuan, dan 1 unit di Sibolga.

---

<sup>1</sup> Bank Muamalt Indonesia "Profil Bank Muamalat" <http://www.bankmuamalat.co.id>, diakses 19 Juli 2019 pukul 10.30 WIB.

## 2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk yaitu:

Visi: *“The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia With Strong Regional Presence”*

Misi: Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.<sup>2</sup>

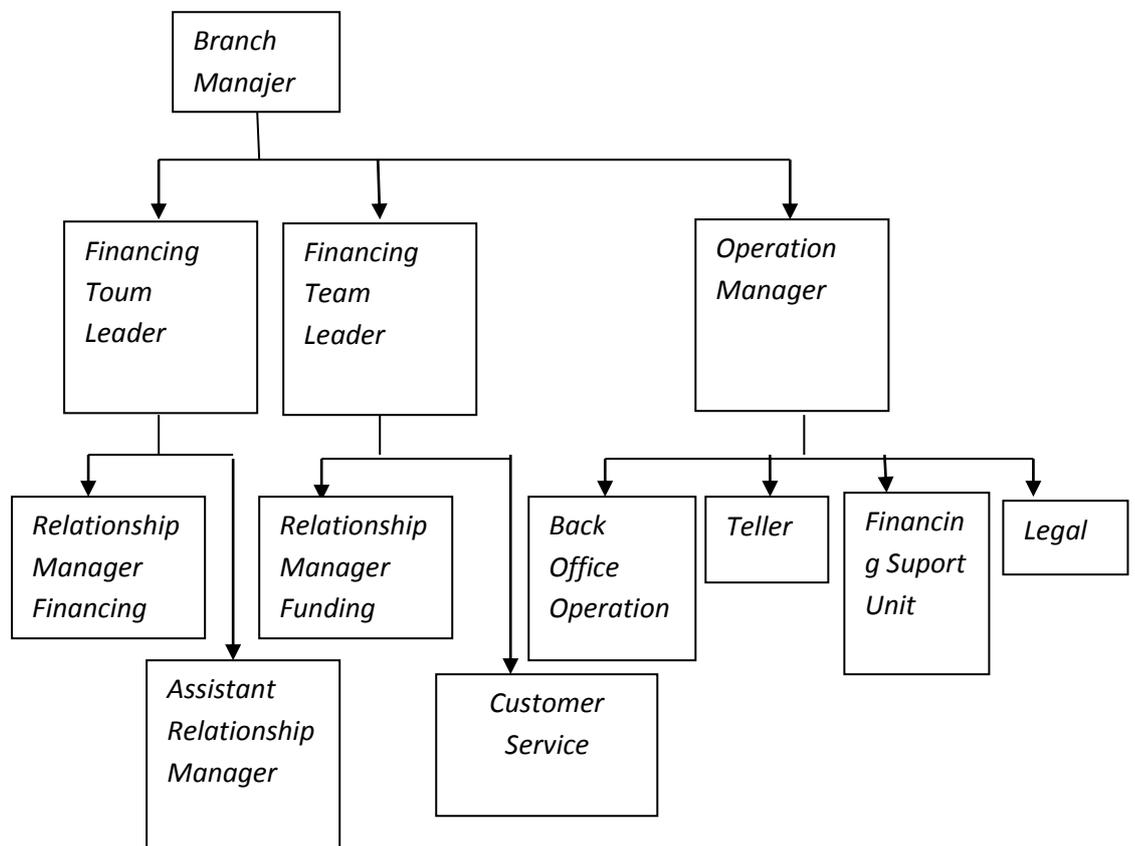
## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. Manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan melakukan restrukturisasi, tujuannya untuk menjadikan organisasi lebih focus dan efisiensi. Adapun struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

---

<sup>2</sup> Bank Muamalat Indonesia “Visi dan Misi” <http://www.Bank muamalat.co.id/visi-misi>, diakses 19 Juli 2019 pukul 11.35 WIB

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi



Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan

### Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi

1. Branch Manager merupakan seorang manager cabang eksekutif yang mengawasi divisi atau kantor bisnis besar atau organisasi, operasi lokal atau dengan fungsi tertentu.

#### Tugas dan Tanggung Jawab Branch Manager

- a. Bertanggung jawab atas operasional di area sesuai dengan kebijakan/bisnis proses yang telah ditetapkan.
- b. Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh fungsi sumber daya.

- c. memastikan terkondisinya proses elsekusi seluruh program bisnis di area pada speeddan cost yang efesien dan efektif mungkin.
  - d. Memastikan validitas dan kelancaran mekanisme informasi dalam rangka pengendalian kompetisi, monitoring program serta pengendalian krisis yang ada di area.
  - e. melakukan koordinasi yang baik dengan pihak suoervisor area operator terkait eksekusi aktivitas marketing di lapangan.
2. Financing Team Leader adalah seseorang yang memberikan bimbingan, instruksi, arahan, dan kepemimpinan kepada sekelompok individu lain dengan tujuan dapat mencapai hasil yang baik dalam sebuah tim.
- Tugas dan tanggung jawan financing team leader antara lain:
- a. Dapat memahami tujuan tim, visi dan misi
  - b. Dapat mengambil keputusan dan tindakan dalam kemajuan tim guna mendapatkan hasil yang baik
  - c. Dapat mempersatukan tim dan meningkatkan semangat bagi setiap anggota lain
  - d. Dapat memperhatikan individu dalam tim
3. Operation Manager adalah bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, kontrol, kualitas dan keselamatan secara efektif dan efesien sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Seorang manajer operasional harus terlibat dalam mengawasi produksi barang atau penyediaan barang.

Tugas dan tanggung jab operation manager antara lain:

- a. Mengelola dan mengarahkan tim operasi untuk mencapai target bisnis.
  - b. Membantu untuk mengembangkan atau memperbarui prosedur operasi standar untuk semua kegiatan operasional bisnis
  - c. Membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan secara tepat waktu
  - d. Memberikan penilaian karyawan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tinjauan kinerja
  - e. Memberikan dukungan operasional dan modal
  - f. Memantau dan mengendalikan pengeluaran sesuai anggaran yang dialokasikan
  - g. Membantu dalam mewaancarai, merekrut dan melatih kandidat
  - h. Mengelola penugasan kerja dan alokasi untuk staf
  - i. meninjau kinerja dan memberikan umpan balik kinerja kepada staf
  - j. Bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan
  - k. Melakukan pertemuan rutin dengan tim untuk membahas tentang masalah
  - l. Mendukung resiko operasional dan proses audit untuk tujuan pemeliharaan preventif
4. Relationship manager bertanggung mengelola hubungan dengan nasabah bank, baik nasabah funding (depositor) maupun lending/kredit (debitur), seorang relationship manager harus mampu untuk mengakuisisi nasabah baru, mengidentifikasi kebutuhan nasabah atau calon nasabah, dan

memberikan solusi atas kebutuhan tersebut dengan produk dan layanan yang dimiliki oleh bank.

Tugas dan tanggung jawab relationship manager antara lain:

- a. Mencari calon debitur (perorangan maupun badan hukum) yang membutuhkan pinjaman kredit
  - b. Memeriksa seluruh dokumen dari calon debitur
  - c. Menganalisa kelayakan calon debitur untuk diberikan kredit oleh bank
  - d. Menjaga debitur untuk tetap bernaung di bawah bank tempatnya bekerja
5. Back Office Operation adalah orang atau sekelompok orang yang bertugas mengurus laporan-laporan penjualan, keuangan maupun masalah administrasi dan tidak secara langsung melayani konsumen.

Tugas dan tanggung jawab Back Office Operation antara lain:

- a. Mengelola laporan keuangan
  - b. Mengontrol dan pengecekan terhadap invoice dan pemesanan
  - c. Mengurus laporan penjualan dan pemasaran
  - d. Tanggung jawab terhadap laporan pengecekan barang fast moving atau slow moving
  - e. Mengurus berkas pembelian
  - f. Melaksanakan pengecekan terhadap stok barang yang akan habis
  - g. Melakukan administrasi pengelolaan perusahaan
6. Teller adalah karyawan sebuah bank yang berhubungan langsung dengan sebagian besar pelanggan.

Tugas dan tanggung jawab teller antara lain:

- a. Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang
  - b. Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan computer, kalkulator, atau mesin penghitung
  - c. Pemeriksaan kas
  - d. Menerima cek dan uang tunai untuk deposit memverifikasi jumlah dan pemeriksaan keakuratan slip setoran
  - e. Periksa cek untuk dukungan dan untuk memverifikasi informasi seperti tanggal, nama bank, identifikasi orang yang menerima pembayaran dan legalitas dokumen
  - f. Memasukkan transaksi nasabah kedalam computer untuk mencatat transaksi dan mengeluarkan tanda terima yang dihasilkan computer
  - g. Membantu dan melayani pelanggan terkait transaksi keuangan
  - h. Mengidentifikasi kesalahan transaksi ketika debit dan kredit tidak seimbang
7. Teller adalah sumber awal dari roda operasional sebuah bank

Tugas dan tanggung jawab teller antara lain:

- a. Menyelesaikan persoalan/permasalahan yang akan timbul dikemudian hari dari nasabah
  - b. melakukan proses analisa terhadap keabsahan dokumen para calon nasabah yang akan menjalin hubungan perdata dengan pihak bank
  - c. Teliti dan telaten dalam menjalankan tugasnya
  - d. Melaksanakan akad perjanjian
8. Tugas dan tanggung jawab assistant relationship manager antara lain:

- a. Menyiapkan data
- b. Laporan
- c. Melakukan administrasi terhadap dokumen-dokumen kredit yang dibutuhkan oleh unit commercial dan business banking

9. Customer Service adalah setiap kegiatan yang ditujukan untuk memberikan kepuasan melalui pelayanan yang diberikan seseorang kepada kliennya dalam menyelesaikan masalah dengan memuaskan.

Tugas dan tanggung jawab customer service antara lain:

- a. Penerima tamu
- b. Customer relation office
- c. Komunikator

#### 4. Produk dan Layanan

- a. Pendanaan
  - 1) Giro : Giro Muamalat *Attijary* iB, Giro Muamalat ultima iB (perorangan dan Institusi)
  - 2) Tabungan : Tabungan Muamalat iB, Tabungan Muamalat Dollar, Tabungan Muamalat iB Haji dan Umroh, Tabungan Muamalat Umrah iB, Tabunganku, Tabungan Muamalat Rencana iB, Tabungan Muamalat Prima iB dan Tabungan iB Muamalat Sahabat, Tabungan Simpel iB.
  - 3) Deposito (*Mudharabah* dan *fulinves*)
    - a. Pembiayaan
      - 1) Pembiayaan Konsumen: KPR Muamalat iB, Pembiayaan Muamalat Umroh, Pembiayaan iB

Muamalat Pensiun, Pembiayaan iB Muamalat Mutiguna.

- 2) Modal kerja: Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Modal Kerja LKM Syariah, Pembiayaan Rekening Koran Syariah, Pembiayaan Jangka Pendek BPRS iB, Pembiayaan *Basset Refinance* Syariah.
- 3) Layanan: Muamalat *Remittance* BMII-May Bank, *Remittance* BMII-BMMB, *Remittance* BMI-NCB, Kartu Shar-E Debit, SKBDN, *Letter Of Credit*, *Standby LC*, Ekspor Impor Non LC *Financing*.

## B. Analisis Hasil Penelitian

Untuk menguji data penelitian maka peneliti menggunakan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 10% atau 0,1 dengan derajat kebebasan (df)-n-2, dimana n=jumlah sampel, jadi  $df=33-2=31$ , maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,292 sedangkan  $r_{hitung}$  lebih besar dari ( $r_{hitung}>r_{tabel}$ ) dan nilai r positif maka butir pernyataan tersebut disebut valid.

Latar belakang pendidikan merupakan proses usaha dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat dan melangsungkan kehidupan, sehingga menjadi seorang yang terdidik. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel latar Belakang Pendidikan**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
LBP1	0,704	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df-31. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,292$	Valid
LBP2	0,765		Valid
LBP3	0,663		Valid
LBP4	0,681		Valid
LBP5	0,793		Valid
LBP6	0,509		Valid
LBP7	0,568		Valid
LBP8	0,632		Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah,2019)

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1-8 untuk variabel Latar Belakang Pendidikan adalah valid. Berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  adalah 0,292. Sedangkan  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil *Correted Item-Total Correlation* dan nilai r positif.

Selanjutnya variabel motivasi, dimana motivasi merupakan mengacu pada dorongan dan usaha atau suatu tujuan dan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Varibael Motivasi**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
M1	0,566	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df=31, pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,292$	Valid
M2	0,648		Valid
M3	0,546		Valid
M4	0,537		Valid
M5	0,525		Valid
M6	0,725		Valid
M7	0,789		Valid
M8	0,793		Valid
M9	0,863		Valid
M10	0,672		Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah,2019)

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1-10 untuk variabel motivasi adalah valid. Berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  adalah 0,292. Sedangkan  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai r positif.

Selanjutnya kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Baik buruknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target yang dibutuhkan.

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

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KK1	0,727	Instrument valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=31$ . Pada taraf signifikasi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,292$	Valid
KK2	0,762		Valid
KK3	0,822		Valid
KK4	0,831		Valid
KK5	0,629		Valid
KK6	0,514		Valid
KK7	0,530		Valid
KK8	0,732		Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah,2019)

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1-8 untuk variabel kinerja karyawan adalah valid. Berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  adalah 0,292. Sedangkan  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai r positif.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$ . Uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Latar Belakang Pendidikan	0,763	8
Motivasi	0,765	10
Kinerja Karyawan	0,769	8

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah,2019)

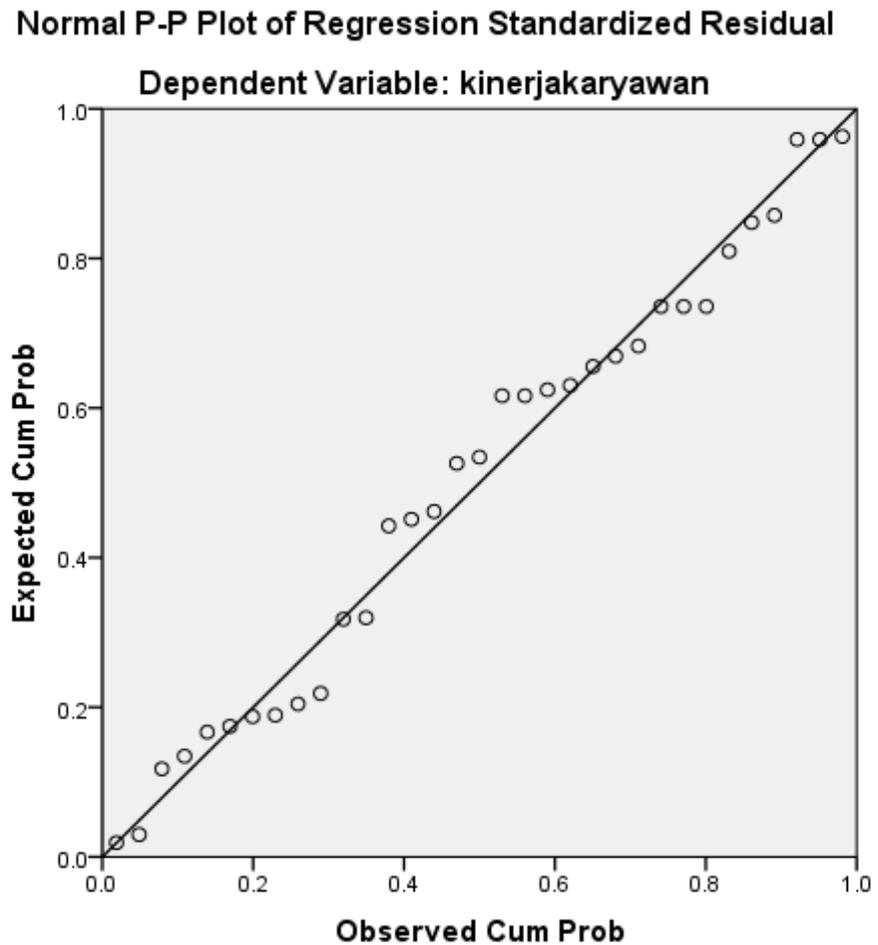
Pada hasil tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel latar belakang pendidikan adalah  $0,763 > 0,600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) adalah reliabel. Selanjutnya, *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi adalah  $0,765 > 0,600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi ( $x_2$ ) adalah reliabel. *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah  $0,769 > 0,600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada grafik histogram jika distribusi data tidak menceng ke kiri atau ke kanan maka distribusi data tersebut normal. Pada grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* jika titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut sudah normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.2



Sumber: hasil penelitian (data di olah, 2019)

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Suatu model regresi dinyatakan dari multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (nilai *tolerance* > 0,1) dan jika nilai

VIF lebih kecil dari 10 (nilai  $VIF < 10$ ). Hasil uji multikolinearitas penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Staistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constanta)		
LBP	,975	1,206
M	,975	1,206

Sumber: hasil penelitian (data diolah, 2019)

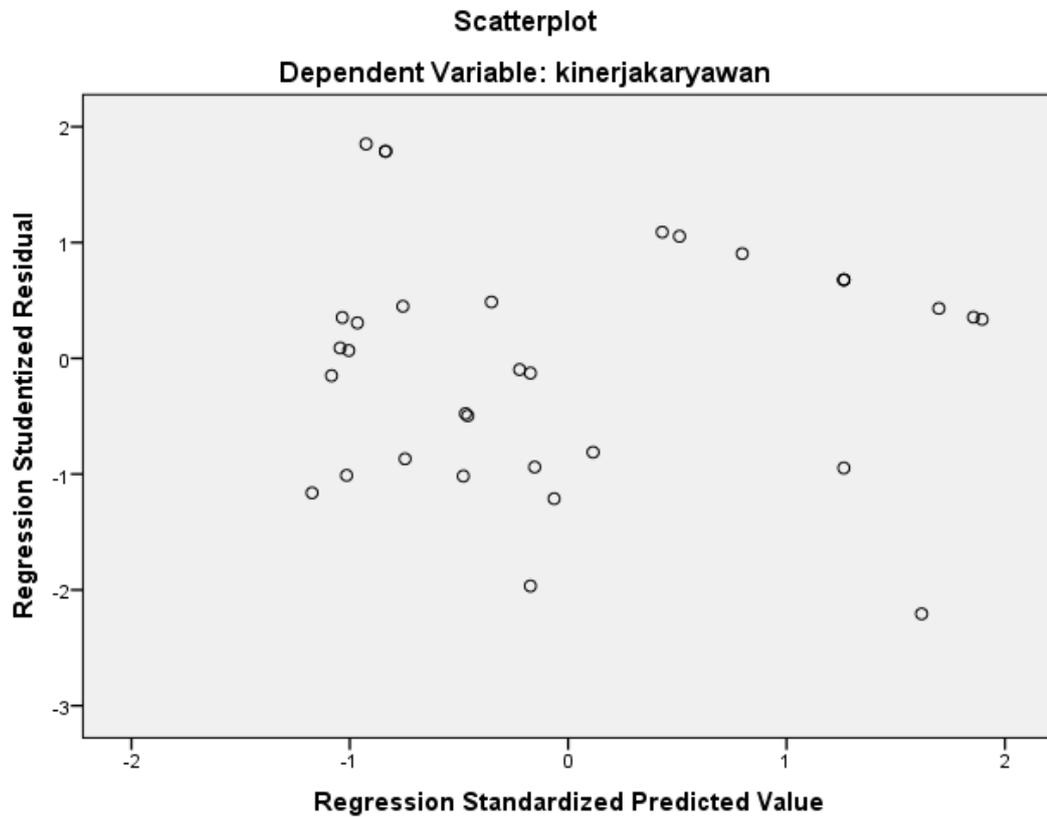
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Tolerance* dari variabel latar belakang pendidikan adalah  $0,975 > 0,1$ , variabel motivasi adalah  $0,975 > 0,1$ , dari kedua variabel diatas lebih besar dari  $0,1$  (nilai *Tolerance*  $> 0,1$ ) sehingga bebas dari multikolinearitas.

Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel latar belakang pendidikan adalah  $1,206 < 10$ , variabel motivasi adalah  $1,206 < 10$ , jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel diatas lebih besar dari  $10$  (nilai  $VIF < 10$ ) sehingga bebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila titik-titik pada *scatterplot* regresi tidak membentuk pada pola tertentu seperti menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil penelitian (data diolah, 2019)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbatas dari heterokedastisitas.

#### **a. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada apakah dalam sebuah regresi linear tersebut. Adapun uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

**tabel 4.7**  
**hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R squer	Adjusted Rsquer	Std. error of the estimmate	Durbin-Watson
1	,479 <sup>a</sup>	,229	,178	3,973	2.208

Sumber: hasil penelitian (data diolah, 2019)

Autokorelasi jika angka Durbin Watson (DW) di antara -2 dan +2. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Durbin Watson adalah 2,208, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 10%, jumlah sampel (10%), jumlah sampel 33 (n) dan jumlah variabel independen 2 ( $k = 2$ ) = 1,36. Maka diperoleh nilai du 1,36 dan kurang dari ( $4 - du$ )  $4 - 1,36 = 2,640$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar variabel-variabel independen secara bersama-sama mampu memberi penjelasan mengenai dependen. Semakin bear  $R^2$  (mendekati 1), maka dapat dikatakan ketepatannya semakin baik.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R squer	Adjusted R squer	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,612	,598	1,664

Sumber: hasil penelitian (data diolah, 2019)

Berdasarkan hasil tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R squer* sebesar 0,178 atau sama dengan 17,8 persen variabel

latar belakang pendidikan, motivasi dan kinerja karyawan edangkan 83,2 persen dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian. Seperti masa kerja, kemampuan, pelatihan, pengalaman, minat, sikap kepribadian, dan kebutuhan psikologis.

#### a. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji tadalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig.
1 (constant)	2,100	,044
Latar belakang pendidikan	2,983	,006
Motivasi	-622	,539

Sumber:hasil penelitian (data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 uji persial diperoleh hasil output antara lain  $t_{hitung}$  latar belakang pendidikan sebesar 2,983, motivasi sebesar -622 tabel kontribusi t dicarik dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ ), dimana  $n =$  jumlah sampel dan  $k =$  jumlah variabel independen, jadi  $df = 33 - 2 - 1 = 30$ . Dengan pengujian dua sisi (signifikasi = 0,05), maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,697.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,983, dan  $t_{tabel}$  1,697 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,983 > 1,697$ ) maka  $H_a$  diterima. Selanjutnya, pada variabel latar belakang pendidikan memiliki sig. sebesar 0,006 sehingga nilai sig.  $< 0,1$  ( $0,006 < 0,1$ ) maka  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari penjelasan diatas penjelasan diatas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . sesuai dengan teori yang didapat bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar -0,622 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,622 < 1,697$ ) maka  $H_a$  ditolak. Selanjutnya, pada variabel motivasi memiliki nilai sig. 0,539 sehingga nilai sig  $> 0,1$  ( $0,539 > 0,1$ ) maka  $H_a$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tidak terdapat pengaruh di dalamnya. Sedangkan dalam teori bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai dorongan terhadap karyawan yang ada dalam bank tersebut.

### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah jika  $t_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika  $sig. < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squer	F	Sig.
Regression	140,785	2	70,392	4,460	,020 <sup>b</sup>
Residual	473,459	30	15,782		
Total	614,242	32			

Sumber: hasil penelitian (data diolah,2019)

$F_{tabel}$  untuk signifikansi  $\alpha = 0,1$  dengan *regression* (df 1) adalah 3 dan *residual* (df 2) adalah 31 (berasal dari *total-regresion*), maka hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2,48. Dari hasil uji signifikansi (uji F) di atas bahwa nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,460 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,48 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,460 > 2,48$ ) maka  $H_a$  diterima. Selanjutnya, untuk nilai sig. sebesar 0,020 sehingga nilai  $sig < 0,1$  ( $0,020 < 0,1$ ). Maka  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan latar belakang pendidikan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari hasil penelitian yang di dapat oleh peneliti bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi berpengaruh secara simultan. Seperti yang dijelaskan dalam teori bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bank.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized	Coefficients
	B	Std. Error
1 (constant)	17,562	8,363
Latar belakang pendidikan	,602	,202
Motivasi	,083	,134

Sumber: hasil penelitian (data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

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

$$Y = 17,562 + 0,602 + 0,083 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X<sub>1</sub> : latar belakang pendidikan

X<sub>2</sub> : motivasi

E : *Standard error term*

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 17,562 artinya apabila variabel latar belakang pendidikan dan motivasi dianggap konstan atau 0 maka kinerja karyawan nilainya sebesar 17,562.
- b. koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,602. Artinya apabila tingkat latar belakang pendidikan dinaikkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMI syariah sebesar 60,2% dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,083. Artinya jika variabel motivasi dinaikkan 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMI syariah sebesar 8,3% dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Dari hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23 dilakukan bahwa:

Koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan adalah 0,292 satuan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar -0,622 satuan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Padangsidimpuan.

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,229, artinya korelasi antara variabel latar belakang pendidikan dan motivasi sebesar 0,229 hubungan antar variabel latar belakang pendidikan dan motivasi pada interpretasi hubungan sangat kuat. Nilai *Adjusted R Squere* = 0,178 artinya latar belakang pendidikan dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 17,8 persen. Sedangkan sisanya 83,2 persen dijelaskan dalam variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan uji t nilai yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,983 > 1,697$ ) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Majid, yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah kantor Cabang Yogyakarta yang menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan uji t menjelaskan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan hasil penelitian Abdul Majid menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan uji t yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,622 < 1,697$ ) dari hasil uji t maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriyan Muttaqin, Made Nuridja, Lulup Endah Tripalupi, yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2014 yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan uji t menjelaskan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan hasil penelitian Made Nuridja, Lulup Endah Tripalupi menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh variabel latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Dalam penelitian ini  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,460 > 2,48$ ), sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh dari latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Desak Ketut, Ratna Dewi, Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan begitu juga dengan hasil penelitian Desak Ketut, Ratna Dewi, Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang tersedia pada kuesioner sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Penelitian hanya difokuskan pada variabel independen hanya menggunakan 2 variabel latar belakang pendidikan dan motivasi saja.

3. Variabel independen dalam penelitian ini hanya dibatasi dengan latar belakang pendidikan dan motivasi yang menyebabkan terdapat kemungkinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada Bank Muamalat Syariah.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial (uji t) dapat disimpulkan variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,983 > 1,697$ ) dan nilai  $sig. < \alpha$  ( $0,006 < 0,1$ ).
2. Hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,622 < 1,697$ ).
3. Hasil uji secara simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,460 > 2,48$ ) dan nilai  $sig. < 0,1$  ( $0,020 < 0,1$ ). Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa  $R^2$  (*adjusted R Squer*) sebesar 0,598. Menunjukkan bahwa 22,9% variabel latar belakang pendidikan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan, sedangkan 77,1% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Adapun saran yang biasa diberikan setelah melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dalam membuat kuesioner harus berlandaskan dengan kejujuran responden
2. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat melakukan perluasan sampel dalam penelitian selanjutnya. Karena masih banyak SDM yang mempengaruhi kinerja dalam bank. Diantaranya seperti masa kerja, kemampuan, pelatihan, pengalaman, minat, sikap kepribadian, kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik.
3. Variabel independen dalam penelitian ini agar diperbanyak lagi karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada Bank Muamalat Syraiah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004.
- Andri Soemitro, *Bank dan Lembaga Seluruh Syariah*, Jakarta: Kencana, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Budi Gautama Siregar, *Peranan Quality Of Work Life Dalam Meningkatkan Kinerja*, Jurnal, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Vol. 2 Nomor 1 Juni 2016.
- Bukhari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1989.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Nala Dana, 2007.
- Desak Ketut Ratna Dewi, Wayan Suwendra, Ni Nyaman Yulianthi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja" (Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha)
- Duwi Priyanto, *Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- \_\_\_\_\_, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2014.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011.
- Harahap Jurri Ati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Peresero) Padangsidempuan" (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan)
- Hasibuan Malayu S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2004.

Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015

Mudjarat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.

Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2005.

\_\_\_\_\_, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005.

Rizky Fahlevi, Wawancara Dengan Karyawan Bagian *Branche Salles Support*, Padangsidempuan, 2 Oktober 2018.

Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2007.

Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Siregar Budi Gautama, *Peranan Quality of Work Life dalam Meningkatkan Kinerja*. Jurnal, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Vol. 2 Nomor 1 Juni 2016

Stepen P. Robbins/Mary Coulter, *Manajemen*, Indonesia: PT. Macanan jaya Cemerlang, 2011.

Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.

\_\_\_\_\_, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2016.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

Sukardjo Ukim Komaruddin, *Landasan Pendidikan, Konsep dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Toha Anggoro, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Uninersitas Terbuka, 2007.

V Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015.

Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama : Nurhaziza Pardede
2. Tempat/Tgl. Lahir : Muaratolang/21 April 1996
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Muaratolang Kecamatan Simangumban Kab. Tapanuli Utara
6. Email : nurhajjapardede@gmail.com
7. Blog : <http://nurhajija.blogspot.com>

### **III. ORANG TUA**

Nama Orang Tua:

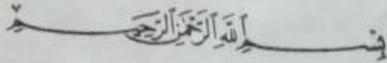
1. Ayah : Pohan Pardede
2. Ibu : Hawa Ritonga
3. Alamat : Muaratolang

Pekerjaan Orang Tua

4. Ayah : Tani
5. Ibu : Tani

### **II. RIAWAYAT PENDIDIKAN**

1. SD. Negeri 173250 Muaratolang
2. SMP Negeri 2 Satu Atap Simangumban
3. SMK Negeri 1 Sipirok
4. Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan



No. : 581/B/KC PSP-SRT/VII/2019

Padangsidempuan, 29 Juli 2019  
26 Dzulqa'dah 1440 H

Kepada Yth:  
Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan  
Di Tempat

Perihal : **Keterangan izin riset**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,  
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

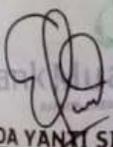
Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor 1356/In.14/G.1/TL.00/06/2019 tanggal 28 Juni 2019 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama : Nurhaziza Pardede  
NIM : 1540100108  
Semester : X (Sepuluh)  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan**" dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan Nasabah dan Bank.

Bermikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.  
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk  
KCU PADANGSIDIMPUAN

  
**FRIDA YANTI SIREGAR**  
BRANCH MANAGER



Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No: 644/B/KC PSP-SRT/IX/2019

Padangsidimpuan, 17 September 2019

17 Muharram 1441 H

Kepada Yth:  
Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan  
di Tempat

Perihal: Keterangan selesai riset

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,  
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

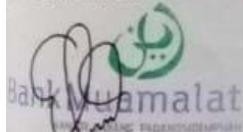
Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan nomor 356/In.14/G.1/TL.00/06/2019 tanggal 28 Juni 2019 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama	: Nurhaziza Pardede
NIM	: 1440100108
Semester	: XI (Sebelas)
Jurusan	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

dengan judul skripsi "**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan**" dengan ini kami sampaikan telah selesai riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan *ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan Nasabah dan Bank.*

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.  
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk  
KABUPATEN PADANGSIDIMPUAN



PRIDA YANTI SIREGAR  
BRANCH MANAGER

ISLAMI | MODERN | PROFESIONAL

## **Lampiran 1**

### **LEMBAR KUISIONER**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr. Responden

di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu tidak akan mempunyai dampak negatif terhadap jabatan atau pekerjaan bapak/ibu saat ini. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

Demikian, kepada bapak/ibu yang telah bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,  
Peneliti

Nurhaziza Pardede

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, CABANG  
PADANGSIDIMPUAN**

I. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan Saat Ini :

Lama Bekerja :

Alamat :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berikan checklist (√) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pertanyaan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
  - a. SS = Sangat setuju
  - b. S = Setuju
  - c. KS = Kurang Setuju
  - d. TS = Tidak Setuju
  - e. STS = Sangat Tidak Setuju

III. Daftar Pertanyaan Kuesioner

**a. Angket Variabel Latar Belakang Pendidikan**

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh bank					
2.	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3.	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya					
4.	Jenjang pendidikan akan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan					
5.	Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan					
6.	Saya memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan					
7.	Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan					
8.	Saya memiliki pengetahuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan saya					

**b. Angket Variabel Motivasi**

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kebutuhan saya terpenuhi dengan bekerja di perusahaan ini					
2.	Kebutuhan saya terpenuhi meski tidak bekerja di perusahaan ini					
3.	Perusahaan memberi jaminan kepastian jabatan membuat saya					

	tenang dalam bekerja					
4.	Meskipun lama bekerja saya tidak mengharapkan jaminan kepastian jabatan					
5.	Upah atau gaji yang saya terima sesuai pekerjaan saya					
6.	Upah atau gaji menjadi alasan saya bekerja di perusahaan ini					
7.	Terkadang					
8.	Jika bekerja dengan baik karena diberikan bonus					
9.	Adanya bonus dari perusahaan membuat saya semakin giat belajar					
10.	Bonus bukan menjadi alasan saya bekerja di perusahaan ini					

**c. Angket Variabel Kinerja Karyawan**

No	Daftar Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya selesai dengan waktu yang telah ditentukan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesadaran					
3.	Saya menanggung resiko atas hasil kerja yang saya selesaikan					
4.	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan					
5.	Saya masuk sebelum jam kerja					
6.	Saya taat pada peraturan perusahaan					
7.	Saya melaksanakan tugas tidak sesuai					

	dengan aturan yang berlaku					
8.	Saya mencari cara lain agar mendapat target perusahaan					

*Lampiran*

T Tabel Statistik

DF	Level Of Significance			
	0,005	0,01	0,025	0,05
1	-63,657	-25,452	-12,706	-6,314
2	-9,925	-6,205	-4,303	-2,920
3	-5,841	-4,177	-3,182	-2,353
4	-4,604	-3,495	-2,776	-2,132
5	-4,032	-3,163	-2,571	-2,015
6	-3,707	-2,969	-2,447	-1,943
7	-3,499	-2,841	-2,365	-1,895
8	-3,355	-2,752	-2,306	-1,860
9	-3,250	-2,685	-2,262	-1,833
10	-3,169	-2,634	-2,228	-1,812
11	-3,106	-2,593	-2,201	-1,796
12	-3,055	-2,560	-2,179	-1,782
13	-3,012	-2,533	-2,160	-1,771
14	-2,997	-2,510	-2,145	-1,761
15	-2,947	-2,490	-2,131	-1,753
16	-2,921	-2,473	-2,120	-1,746
17	-2,898	-2,458	-2,110	-1,740
18	-2,878	-2,445	-2,101	-1,734
19	-2,861	-2,443	-2,093	-1,729
20	-2,845	-2,423	-2,086	-1,725
21	-2,831	-2,414	-2,080	-1,721
22	-2,819	-2,405	-2,074	-1,717
23	-2,807	-2,398	-2,069	-1,714
24	-2,797	-2,391	-2,064	-1,711
25	-2,787	-2,385	-2,060	-1,708
26	-2,779	-2,379	-2,056	-1,706
27	-2,771	-2,373	-2,052	-1,703
28	-2,763	-2,368	-2,048	-1,701
29	-2,756	-2,364	-2,045	-1,699
30	-2,750	-2,360	-2,042	-1,697
31	-2,744	-2,356	-2,040	-1,696
32	-2,738	-2,352	-2,037	-1,694
33	-2,733	-2,348	-2,035	-1,692

*Lampiran*

F Tabel Statistik  
(Level of Signifikance 0,05)

	Df1				
DF <sup>2</sup>	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296
3	10,128	9,552	9,277	0,117	9,013
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256
5	6,608	5,409	5,409	5,192	5,050
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621

25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523
32	3,149	3,295	2,901	2,668	2,512
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503













