

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN
KERJA, KOMPENSASI, PENEGAKAN DISIPLIN DAN FASILITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ACCOUNTING GROUP
BANK SYARIAH MANDIRI PUSAT JAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANAN STRATA SATU DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

DICKY PRABOWO PERKASA

14820174

PEMBIMBING

DR. MISNEN ARDIANSYAH, S.E., M.SI., AK., CA

**PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2050/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2018

Skripsi / tugas akhir dengan judul:

“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta”

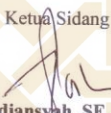
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dicky Prabowo Perkasa
Nomor Induk Mahasiswa : 14820174
Telah diujikan pada : Senin 23 Juli 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

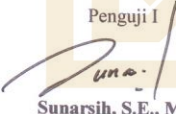
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR


Ketua Sidang


Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., Ak, CA
NIP. 19710929-200003 1 001

Penguji I



Sunarsih, S.E., M.Si.
NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji II


Farid Hidayat, S. H., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

Yogyakarta, 23 Juli 2018
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN


Dr. H. Syaiful Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdr. Dicky Prabowo Perkasa

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Dicky Prabowo Perkasa
NIM : 14820174
Judul Skripsi : **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegetakan Disiplin dan Fasiitas terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group (ACG) BSM Pusat di Jakarta**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

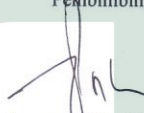
Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 4 Dzulqa'dah 1439 H

17 Juli 2018 M

Pembimbing


Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP: 19710929 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dicky Prabowo Perkasa

NIM : 14820174

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin dan Fasiitas terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group (ACG) BSM Pusat di Jakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah diujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 17 Sya'ban 1439 H
3 Mei 2018 M

Penyusun



Dicky Prabowo Perkasa

NIM 14820174

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

**Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :**

Nama : Dicky Prabowo Perkasa

NIM : 14820174

Prodi : Perbankan Syariah

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, meyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi,
Penegakan Disiplin dan Fasilitasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi
Accounting Group (ACG) BSM Pusat di Jakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 17 Juli 2018

Yang menyatakan


(DICKY PRABOWO PERKASA)

HALAMAN MOTTO

Dimana orang bisa disana kita bisa jika kita mau.

(Penulis)

Yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran (yang kau jalani) yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa pedihnya rasa sakit.

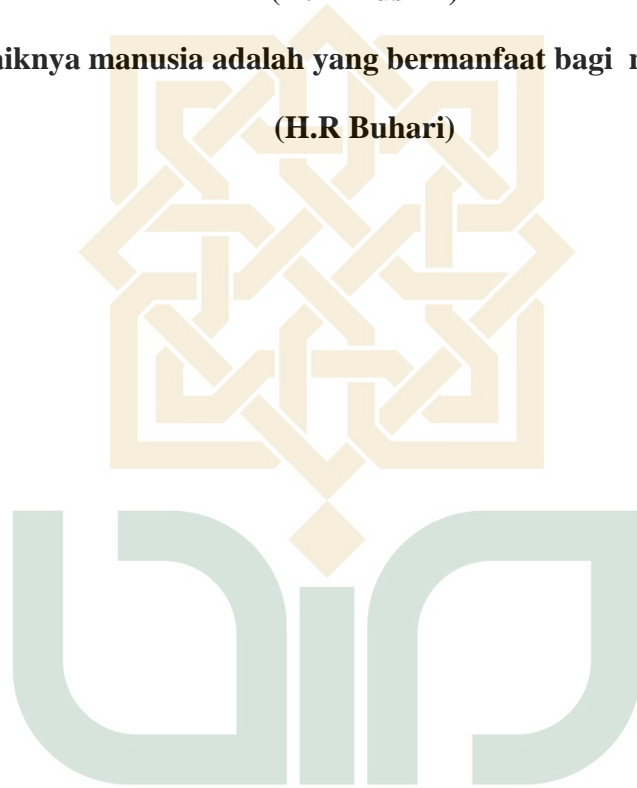
(Ali Bin Abi Thalib)

Barang siapa berjalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.

(H.R Muslim)

Sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia lainnya.

(H.R Buhari)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin saya ucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, pertolongan dan hidayahNya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk :

kedua orangtua ku yang berharga, tercinta dan tersayang bapak Suyanto dan Ibu Rustya yang telah memberikan kasih sayang yang luar biasa, motivasi, dukungan, dan doa yang selalu mengiringi setiap langkahku.

Kakak dan adik-adikku tercinta ka Fajrin, Ade Rada, Ade Pandu yang selalu mendukung saya dan medoakan saya.

Kekasihku Riska Fitria yang tercinta dan yang ku sayang, yang selalu menemani dan menudukung selalu dari awal hingga sampai akhir.

Sahabat- sahabat terbaik dan yang paling kusayang Yusuf, Ryas, Gito, Mba Sanas, Anik, dan Imel tercinta dan tersayang yang selalu mejadi tim support dalam mengerjakan penelitian skripsi

Sahabat-sahabat ku yang tercinta dan tersayang Nami, Fatul, Lestika, Mery, Amal, dan Fahrul yang sudah mendukung, membantu, dan mendoakan.

Kucingku tercinta Candy yang selalu mendoakan dan menemani selalu.

Guru dan Dosen yang telah memberikan ilmunya yang bermanfaat.

Keluarga Besar Mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2014 dan seluruh almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang digunakan dalam skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	Be	B
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Zāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi

ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	We
ها	Hā	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Tā' mar būṭāh*

Semua *Tā' mar būṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali dikeendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	'illah
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--َ--	Fathah	Ditulis	A
--ِ--	Kasrah	Ditulis	I
--ُ--	Ḍammah	Ditulis	U

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>zukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
Kasrah + ya' mati	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
Ḍammah + wawu mati	فرود	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	Fathah ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2	Fathah wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisah dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf *Qamariyyah*, maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah*, maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Dibaca	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Dibaca	<i>Ahl as-sunnah</i>

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosakata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya al-Qur'an, hadits, mazhab, syariat, lafaz
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijab*
3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab dan Ahmad Syukri Soleh
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah dan Mizan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, hidayah serta inayah-Nyasehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat dan sala selalu penulis haturkan kepada Nabi agung Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan pencerahan berfikir dan memberi inspirasi kepada penulis untuk tetap selalu semangat belajar dan berkarya.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Progam Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata saty. Untuk itu, penulis dengan segala rendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E, M.Si. Selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu senantiasa sabar serta khlas mengarahkan dan membimbing penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah ikhlas memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuanya kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .
7. Ayah dan ibu ku tercinta, Bapak Suyanto dan ibu Rustya, terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi, selalu menemani dalam mengerjakan skripsi ini, dan setiap doa yang selalu dipanjatkan.
8. Kakak dan adiku tercinta, Rizky Fahjrin, Hanna Rada Soraya, Pandu Prastyo, terima kasih atas motivasi, dukungan, semangat, dan doanya selama ini.
9. Kekasihku tercinta, Riska Fitria yang selama ini selalu menemani dan mendukung, motivasi, semangat, dan doa yang selalu dipanjatkan.
10. Sahabat-sahabat terbaiku, Yusuf, Ryas, Gito, mba Sanas, Anik, Imel yang selalu mendukung dan memotivasi.
11. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Bekasi yang selalu mendukung, motivasi dan doanya.
12. Seluruh karyawan ACG yang sudah membantu kerjasama dalam penyusunan penelitian skripsi.

13. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya dan mempelajarinya.

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Dicky Prabowo Perkasa

14820174



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	9
D. Manfaat	10
E. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Telaah Pustaka	12
B. Landasan Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Latar Belakang Pendidikan	16
3. Pengalaman Kerja	20
4. Kompensasi	22
5. Penegakan Disiplin	25
6. Fasilitas	30
C. Kerangka Teoritik dan Perumusan Hipotesis	33
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan .	33
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	35
4. Pengaruh Penegakan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	35
5. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan	36
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Waktu dan Tempat Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Skala Pengukuran	46
G. Analisis Data	46
1. Pengujian Instrumen Penelitian	47
a. Uji Validitas	47
b. Uji Realibilitas	48
2. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Heteroskedastisitas	49
c. Uji Multikolinieritas	50
3. Analisis Regresi Linier Berganda	50

4. Uji Hipotesis	51
a. Uji Determinasi	51
b. Uji F	51
c. Uji t	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
B. Profit Responden	54
1. Jenis Kelamin	55
2. Pendidikan Terakhir	55
3. Jurusan Pendidikan	56
4. Lama Bekerja	56
5. Pendapatan	56
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian	57
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	61
E. Hasil Uji Regresi Berganda	63
F. Hasil Uji Hipotesis	66
G. Pembahasan	70
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan .	70
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
4. Pengaruh Penegakan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	76
5. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan	77
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Implikasi	82
C. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala <i>likert</i>	46
Tabel 4.1 Deskripsi Responden	54
Tabel 4.2 Uji Validitas	57
Tabel 4.3 Uji Realibilitas X1	59
Tabel 4.4 Uji Realibilitas X2	59
Tabel 4.5 Uji Realibilitas X3	59
Tabel 4.6 Uji Realibilitas X4	60
Tabel 4.7 Uji Realibilitas X5	60
Tabel 4.8 Uji Realibilitas Y	60
Tabel 4.9. Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Regresi Berganda	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikir Penelitian	37
Gambar 4.1 Uji Normalitas	61
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Identitas Responden	88
Lampiran 2: Hasil Kuisioner	89
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas	92
Lampiran 4: Hasil Uji Realibilitas	96
Lampiran 5: Hasil Uji Normalitas	99
Lampiran 6: Hasil Uji Multikolinieritas	100
Lampiran 7: Hasil Heteroskedastisitas	101
Lampiran 8: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	101
Lampiran 9: Hasil Uji F	102
Lampiran 10: Hasil Uji Determinasi	102
Lampiran 11: Kuisioner	103



ABSTRAK

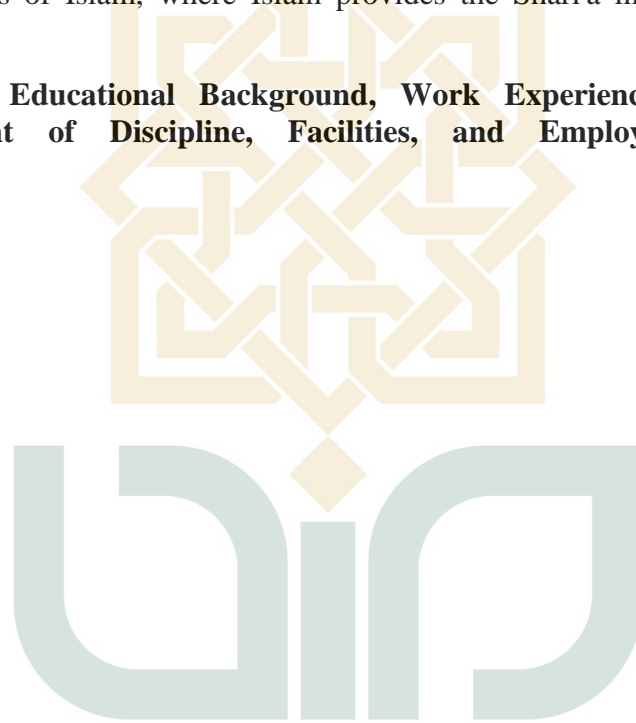
Penelitian ini bertujuan membuktikan bahwa faktor latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, penegakan disiplin dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Accounting Group (ACG) Bank Syariah Mandiri (BSM) Pusat di Jakarta dengan bukti empiris dan sudut pandang Islam. ACG merupakan divisi keuangan BSM yang kinerja karyawan terus meningkat. Hal ini mendorong peneliti untuk membuktikan variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Accounting Group (ACG). Jenis penelitian ini adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh 43 karyawan. Penelitian menggunakan analisa data statistik dengan persamaan regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis data statistik bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, penegakan disiplin, dan fasilitas berpengaruh positif signifikan secara keseluruhan. Hasil ini juga sejalan dengan ajaran Islam, dimana Islam memberikan syariat di dunia dan akhirat.

Kata kunci : Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin, Fasilitas, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to prove that the factors of educational background, work experience, compensation, discipline and facility enforcement affect the performance of Bank Syariah Mandiri Accounting Group (ACG) employees in Jakarta with empirical evidence and Islamic point of view. ACG is a BSM financial division whose employees' performance continues to increase. This encourages researchers to prove these variables affect the performance of Accounting Group employees (ACG). This type of research is explanative with quantitative approach and data collection technique using questionnaire. The sampling of the study used a saturated sample of 43 employees. The study used statistical data analysis with multiple regression equation which was processed using SPSS 21. Based on the results of statistical data analysis that the educational background, work experience, compensation, disciplinary enforcement, and facilities have a significant positive effect overall. This result is also in line with the teachings of Islam, where Islam provides the Shari'a in the world and the hereafter.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Compensation, Enforcement of Discipline, Facilities, and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap negara. Dimana sangat diharapkan terjadinya pertumbuhan ekonomi tersebut. Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakangan ini. Ekonomi Indonesia triwulan III-2017 terhadap triwulan III-2016 (y-on-y) tumbuh 5,06 persen. Dari sisi produksi, pertumbuhan didorong oleh semua lapangan usaha, dengan pertumbuhan tertinggi dicapai Lapangan Usaha Jasa Lainnya sebesar 9,45 persen. Dari sisi pengeluaran pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Komponen Ekspor Barang dan Jasa sebesar 17,27 persen.¹

Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dari sektor perbankan syariah. Perbankan syariah ini merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia. Karena perbankan syariah mampu menjaga kestabilan dalam krisis global yang melanda dunia.

¹ www.bps.co.id akses pada 22 September 2017 pukul 20.30 WIB.

Tentunya dengan perkembangan perbankan syariah yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri. Melihat kondisi perbankan yang semakin berkembang, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk perkembangan perbankan, diantaranya dengan melakukan restrukturisasi perbankan, yaitu dengan dibentuknya *dual banking system* sehingga bank yang ada di Indonesia selain bank konvensional juga hadir perbankan syariah.

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai.

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu

faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya perbankan syariah. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing. Baik dalam skala lokal, regional, maupun global.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, Hasibuan (2012:10) menyatakan “kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi”. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Organisasi dalam konteks ini adalah perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, prestasi kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Permasalahannya tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang berkerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan.

Profesionalitas tidak cukup diukur atau dilihat hanya berdasarkan penampilan atau keterampilan fisik seperti bangunan yang

mewah, peralatan canggih, atau kalangan pemimpin/manajer yang berjas dan karyawan-karyawan berdasi serta karyawan-karyawan berblazer. Tampilan-tampilan fisik demikian seringkali justru menyesatkan. Profesionalitas lebih tercipta oleh/dan tercermin melalui kinerja nyata dari kegiatan dan usaha yang dijalankan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dapat menjadi suatu indikator dari kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan (Mathis & Jackson, 2002). Karyawan yang memiliki kontribusi positif dalam perusahaan akan membawa dampak pada keberhasilan perusahaan yang bersangkutan (Collins, 2004). Apakah seorang karyawan berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan (Mathis & Jackson, 2002). Kemampuan seseorang dapat menjadi salah satu indikator dari kinerja (Winardi dalam Trihandini, 2005).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hani Handoko (1997:296) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 10 faktor diantaranya adalah : perencanaan karir dan manajemen karir, kompensasi, komitmen kerja, kepuasan, disiplin kerja, pengawasan, kepemimpinan, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan dan sistem imbalan yang inovatif.

Dari penjelasan diatas dapat menjadi latar belakang masalah dari faktor kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengambil faktor latar belakang pendidikan,

pengalaman kerja, kompensasi, penegakan disiplin dan fasilitas sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang 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.

Sedangkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam karyawan. Menurut Hasibuan (2002:55) “Pengalaman kerja seorang pelamar mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”.

Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih tinggi. Skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Kemudian kompensasi merupakan hal yang wajib diberikan organisasi kepada para karyawan sebagai pengganti balas jasa kinerja mereka. Kompensasi sebagai faktor pendorong karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada operasional perusahaan. Maka dari itu kompensasi sangatlah penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Penegakan disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya tidak kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Dalam setiap perusahaan yang sudah besar, pastinya memiliki banyak karyawan. Baik di anak perusahaan maupun induk perusahaan. Seperti, telat masuk kerja, pulang kerja sebelum waktunya, berpakaian tidak sesuai dengan jadwalnya, berbicara tidak sopan terhadap atasan maupun sebaliknya, tidak mengikuti *briefing* kerja, dan kerja yang tidak dengan standar operasional. Hal ini tidak menutup kemungkinan adanya tindakan karyawan yang melanggar kedisiplinan dalam aturan perusahaan. Ini lah yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Maka hal ini merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kemudian salah satu faktor yang mempengaruhi dari kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan bagian dari keperluan karyawan dalam menjalankan operasional organisasi agar mencapai tujuan dan target. Semakin fasilitas memadai maka semakin efisien dan efektif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian fasilitas sangat mempengaruhi kinerja para karyawan. Maka dari itu faktor fasilitas kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja.

Bank Syariah Mandiri (BSM) merupakan Bank Umum Syariah (BUS) ke-2 di Indonesia setelah berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI), sekitar tahun 1992. Sejarah berdirinya Bank Syariah Mandiri dipengaruhi adanya tuntutan dari sebagian masyarakat muslim Indonesia yang menganggap bahwa bunga bank adalah haram. Pada tahun 1997 tepatnya bulan Juli krisis tersebut telah mengakibatkan perbankan Indonesia yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami kesulitan yang sangat parah yang menyebabkan pemerintah Indonesia terpaksa mengambil tindakan untuk merekonstruksi dan merekapitalisasi sebagian bank Indonesia. Tepat pada bulan tanggal 1 November 1999 merupakan hari pertama beroperasinya PT. Bank Syariah Mandiri. Kelahiran Bank Syariah Mandiri merupakan buah usaha dari para perintis Bank Syariah di PT. Bank Susila Bakti dan manajemen PT. Bank Mandiri (persero) yang memandang pentingnya kehadiran Bank Syariah di lingkungan PT. Mandiri (persero)².

² www.syariahmandiri.co.id akses pada 3 Januari 2018 pukul 11.00 WIB.

BSM menjadi perusahaan jasa keuangan yang terbesar di Indonesia, tentunya dengan jumlah karyawan 16.945 per Desember 2013 dengan jumlah 765 kantor layanan di seluruh Indonesia, 996 unit ATM Syariah Mandiri dengan akses lebih dari 100.000 jaringan ATM per Desember 2016³.

Dibalik dalam kemajuan BSM setiap tahunnya ada divisi Accounting Group (ACG) yang tingkat kinerja karyawannya terus meningkat. Hal inilah yang mendorong tingkat pertumbuhan perusahaan semakin maju. Maka dari itu peneliti menggunakan divisi ACG menjadi objek penelitian.

Selain itu, alasan penulis memilih ACG BSM Pusat sebagai obyek karena ACG BSM Pusat merupakan divisi keuangan perusahaan yang berjalan dalam bidang keuangan yang sejalan dengan bidang peneliti yakni perbankan syariah. Divisi ACG merupakan divisi yang kinerja karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya. Oleh karena itu banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ACG. Dan

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membahas penelitian tentang **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta”**.

³ www.syariahamandiri.co.id akses pada 3 Januari 2018 pukul 11.00 WIB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta ?
4. Apakah penegakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta ?
5. Apakah fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah mandiri Kantor Pusat Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta.

3. Untuk mengetahui kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta.
4. Untuk mengetahui penegakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta.
5. Untuk mengetahui fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini agar dapat berkontribusi bagi :

1. Manfaat Teoritis : diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu khususnya mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja kompensasi, penegakan disiplin dan fasilitas terhadap kinerja karyawan divisi accounting group bank syariah mandiri pusat Jakarta.
2. Manfaat Praktis : Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta agar perusahaan mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja kompensasi, penegakan disiplin dan fasilitas terhadap kinerja karyawan divisi accounting group bank syariah mandiri pusat Jakarta.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan logis yang bersifat sementara menyangkut hubungan urutan suatu bab dengan bab lainnya. Dalam skripsi ini, sistematika dibagi menjadi lima bab.

Bab pertama berisikan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan serta manfaat penelitian. Pada latar belakang diuraikan beberapa masalah yang terkait dengan penelitian yang menimbulkan suatu kasus yang akan diteliti. Pada rumusan masalah berisi daftar pertanyaan yang menyangkut penelitian ini. Sedangkan pada tujuan dan manfaat penelitian memberikan uraian singkat kegunaan dan dampak positif dari adanya penelitian ini.

Bab kedua berisikan landasan teori yang menjelaskan telaah pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan rerangka penelitian. Telaah pustaka menguraikan teori-teori terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian terdahulu disajikan untuk memberikan wawasan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Hipotesis penelitian memberikan dugaan yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan rerangka penelitian menggambarkan secara grafis mengenai penelitian ini.

Bab ketiga berisikan metoda penelitian. Di dalam bab ini menguraikan metoda yang dipakai sekaligus jenis penelitian dan data sampel yang diambil. Terdapat definisi operasional variabel dalam bab ini. Selain itu, terdapat teknik analisis data untuk menguji apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak.

Bab keempat berisikan hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini terdapat hasil dari uji analisis yang meliputi analisis statistik deskriptif dan hasil pengujian hipotesis. Selain itu, pembahasan dari hasil output alat statistik juga diuraikan dalam bab ini.

Bab terakhir yaitu penutup yang beisikan simpulan, keterbatasan penelitian dan saran. Simpulan menjelaskan tentang rangkuman penelitian yang dilakukan. Adapun keterbabatasan penelitian yang diurakian untuk memberikan informasi yang dapat dijadikan perbaikan untuk penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini terdapat saran dari peneliti untuk memberikan suatu hal mengenai kelanjutan penelitian agar penelitian selanjutnya dapat menjadi lebih baik dan mendapatkan hasil.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, penegakan disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan Accounting Group BSM Pusat di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berikut telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi disebabkan divisi ACG lebih memprioritaskan karyawan yang lulusan strata 1 (S1) dibandingkan dengan lulusan SMA maupun Diploma 3 (D3). Hal ini bisa dilihat dari tata cara mereka bekerja maupun bersosial dalam kantor.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena ACG lebih percaya dengan kinerja karyawan yang sudah berpengalaman dibandingkan yang belum. Terlihat pada kemajuan perusahaan khususnya di divisi ACG.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari

lama waktu para karyawan bekerja di ACG. Banyak karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun, dikarenakan kompensasi yang diberikan sangat memuaskan bagi karyawan.

4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel penegakan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan para karyawan yang taat akan peraturan yang berlaku diwujudkan dengan menggunakan pakaian yang rapi dan masuk kantor pada tepat waktu. Kemudian belum ada karyawan yang dikeluarkan disebabkan ketidakdisiplinan karyawan.
5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel fasilitas terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa ditemukan dari fasilitas perusahaan yang diberikan untuk para karyawan agar mendukung tingkat kinerja. Seperti ruang istirahat, Office Boy untuk setiap sub divisi, mushola pada setiap lantai dan pengajian setiap hari jum'at.

B. Implikasi

Setelah melakukan penelitian dan wawancara di divisi Accounting Group (ACG) di BSM Pusat Jakarta, diketahui implikasi variabel-variabel yang diteliti penulis sebagai berikut :

1. Adapun latar belakang pendidikan di ACG BSM Pusat Jakarta didominasi oleh karyawan dengan jenjang pendidikan S1 dengan jurusan yang didominasi dari selain bidang yang digeluti saat ini. Mengatasi hal ini, pihak ACG memebrikan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan baru sebelum akhirnya karyawan dapat bekerja di ACG BSM Pusat Jakarta.
2. Dalam pengalaman kerja semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Dalam lapangan di ACG terlihat dari hasil kerja karyawan yang sesuai dengan target perusahaan dan memiliki rencana dalam melakukan aktivitas kerja. Dan para karyawan pun terlihat terampil dalam mengerjakan pekerjaan maupun dalam beresial.
3. Kompensasi dalam divisi ACG sudah baik, pihak ACG memberikan bonus dan kompensasi diatas UMR yang berlaku di Jakarta Pusat. Selain itu pihak ACG memeberikan trip jalan-jalan untuk semua karyawan bersama hampir setiap setahun sekali. Dengan adanya itu,

karyawan menjadi bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

4. Penegakan disiplin yang diterapkan dalam divisi ACG BSM Pusat Jakarta sudah cukup baik. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih kurang disiplin dalam berseragam. Hampir secara keseluruhan para karyawan mematuhi aturan yang berlaku.
5. Fasilitas dalam divisi ACG sudah mencukupi kebutuhan para karyawan. Terlebih dalam kantor memiliki ruang santay dengan design kekinian yang membuat para karyawan semakin nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Divisi Accounting Group (ACG)
 - a. Meningkatkan pengalaman kerja para karyawan dengan membrikan seminar yang berkaitan dengan pekerjaan dan meningkatkan kinerja para karyawan ACG.
 - b. Kompensasi yang diberikan perlu di tingkatkan agar para karyawan lebih betah dan nyaman dengan pekerjaanya. Sehingga meningkatkan kinerja mereka.

- c. Meningkatkan penegakan disiplin yang telah berjalan agar para karyawan ACG menjadi contoh untuk para karyawan di divisi lain.
- d. Meningkatkan fasilitas yang ada baik secara fisik maupun secara spiritual. Sehingga para karyawan mendapatkan ketenangan dunia akhirat. Seperti sholat dhuha berjamaah, kotak amal khusus divisi ACG, dll.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambahkan atau mengganti variabel yang berkemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar penelitian dapat berkembang.
- b. Penelitian yang akan datang diharap menambah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat bervariasi.
- c. dalam pengolahan data, diharap peneliti dapat memasukkan data dengan teliti sehingga dapat menyelesaikan pengolahan data dengan mudah dan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an :

Departemen Agama RI, al-quran dan Terjemahannya, (Edisi Baru), Semarang: CV. Toha Putra, 1989.

Sumber Buku :

Ahyari, Agus. (1986). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.

Amirin, Tatang M., dkk. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

B.Siswanto Sastrohadiwiryono, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Danim, Sudarman. (1994). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gibson, James L dan John M. Ivancevich. (1987). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Tangerang: Binarupa Aksara.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1988). Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Handoko, T Hani. (1997). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. (1994). *Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Edisi ke-3). Yogyakarta: STIE YKPN.

Husein, Umar. (2003). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Juliandi, Azwar dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis. Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Lupiyoadi, Rambat dan A. Hamdani. (2008). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkupawiro, Sjafrin. (2003). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: Ghalia Indo.

- Mathis, et al. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ranupandoyo, Heidjrachman & Suad Husnan. (2002). *Manajeme Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sadarmayanti.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokarsi dan ManajemenKaryawan Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Saifuddin, Azwar. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Saifuddin, Azwar. (2000). *Realibilitas dan validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambella, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sugihartono,dkk.(2013).*Psikologi Pendidikan*.Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syarif, Sofyan. (2001). *Teori Akuntansi Keprilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tirtarahardja, Umar & La Sulo. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Dekdikbud.
- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Andriyan, Muttaqin dkk. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013”.*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4 No: 1. 2014.

Arsyenda, Yoga. "Pengaruh Motivasi, Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi kasus pada BAPEDA Kota Malang)." *Jurnal Ilmiah*. 2013.

Dahlius, Apri, dan Marianty Ibrahim. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi". *Jurnal FSIP Universitas Riau*, Vol 3:2. 2016.

Harlie. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal STIA Tabalong Kalimantan*, Vol 11:2. 2010.

Khairul, A Hakim. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 11:2. 2011.

Pakpahan, Edi Saputra, dkk. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)", *Jurnal Administrasi Publik*. 2014.

Sumber Skripsi:

Ayuk Wahdanfiari Adibah. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri." *Skripsi IAIN Tulungagung*. 2014.

Muhammad Faris Abdullah. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta." *Skripsi UIN Sunan Kalijaga*. 2013.

Nisa Aulia. "Pengaruh Tindakan Disipliner, Kompensasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang." *Skripsi UIN Sunan Kalijaga*. 2011.

Demokrat, Satria Negara. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Perbendaharaan Negara Se- Jawa Tengah dan Istimewa Yogyakarta)." *Skripsi USM Surakarta*. 2011.

Website :

www.bps.co.id akses pada 22 September 2017 pukul 20.30 WIB.

www.bi.go.id akses pada 28 September 2017 pukul 10.00 WIB.

www.syariahmandiri.co.id akses pada 3 Januari 2018 pukul 11.00 WIB.

Lampiran Identifikasi Responden

NO	Jenis Kelamin	Pendidikan Akhir	Jurusan Pendidikan	Lama Bekerja	Pendapatan
1	Laki-Laki	D3	Akuntansi	3-4 tahun	>Rp 3 Juta
2	Laki-Laki	S1	Perbankan	3-4 tahun	>Rp 3 Juta
3	Laki-Laki	S2	Akuntansi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
4	Laki-Laki	S1	Perbankan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
5	Laki-Laki	S1	Keuangan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
6	Perempuan	S1	Keuangan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
7	Perempuan	S1	Perbankan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
8	Laki-Laki	S2	Akuntansi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
9	Perempuan	S2	Akuntansi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
10	Laki-Laki	S1	Perbankan	3-4 tahun	>Rp 3 Juta
11	Laki-Laki	D3	Akuntansi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
12	Laki-Laki	S1	Ekonomi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
13	Perempuan	S1	Keuangan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
14	Perempuan	S2	Perbankan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
15	Perempuan	D3	Akuntansi	3-4 tahun	>Rp 3 Juta
16	Laki-Laki	D3	Akuntansi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
17	Perempuan	S1	Keuangan	3-4 tahun	>Rp 3 Juta
18	Perempuan	S2	Keuangan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
19	Laki-Laki	S1	Ekonomi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
20	Laki-Laki	S1	Ekonomi	3-4 tahun	>Rp 3 Juta
21	Laki-Laki	S2	Keuangan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
22	Perempuan	S2	Akuntansi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
23	Laki-Laki	S1	Akuntansi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
24	Laki-Laki	D3	Keuangan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
25	Laki-Laki	S1	Perbankan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
26	Perempuan	S1	Perbankan	3-4 tahun	>Rp 3 Juta
27	Laki-Laki	S2	Ekonomi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
28	Perempuan	S1	Ekonomi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
29	Laki-Laki	S1	Ekonomi	>5 tahun	>Rp 3 Juta
30	Laki-Laki	S2	Keuangan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
31	Laki-Laki	S1	Keuangan	3-4 tahun	>Rp 3 Juta
32	Laki-Laki	S2	Keuangan	>5 tahun	>Rp 3 Juta
33	Laki-Laki	S1	Perbankan	>5 tahun	>Rp 3 Juta

Lampiran Hasil Kuisoner

NO	Latar Belakang Pendidikan						Pengalaman Kerja					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X3.4	X2.5	X2
1	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	2	14	2	3	1	2	2	10
3	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	2	12
4	3	3	3	3	3	15	2	3	1	3	3	12
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
6	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
7	3	3	2	2	3	13	2	4	4	4	2	16
8	4	4	4	4	4	20	3	2	1	4	1	11
9	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12
12	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12
15	3	3	3	4	3	16	2	3	2	3	2	12
16	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16
17	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12
18	4	4	4	1	4	17	3	4	3	4	3	17
19	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12
20	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	4	17
21	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
22	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	2	12
23	3	3	2	3	2	13	4	4	4	3	2	17
24	3	2	3	3	3	14	2	3	4	4	4	17
25	2	3	4	3	4	16	4	4	4	4	4	20
26	2	3	3	2	3	13	2	2	2	1	2	9
27	3	3	3	3	3	15	2	1	2	2	2	9
28	3	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10
29	4	3	4	3	3	17	2	3	3	4	4	16
30	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12
31	3	3	3	3	3	15	1	3	1	4	1	10
32	4	4	4	4	4	20	1	4	1	4	1	11
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

NO	Kompensasi						Penegakan Disiplin					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
1	2	2	3	2	3	12	3	4	4	4	4	19
2	1	2	2	1	2	8	3	3	3	3	3	15
3	2	1	1	1	1	6	3	4	2	4	4	17
4	2	1	1	2	1	7	3	3	3	3	3	15
5	3	3	2	2	3	13	4	4	3	4	4	19
6	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
7	2	2	2	2	2	10	4	2	2	3	3	14
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	1	1	1	1	1	5	2	3	3	2	3	13
10	3	3	2	2	3	13	3	2	2	3	4	14
11	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	3	15
12	2	2	3	2	3	12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
14	1	1	2	1	1	6	3	3	3	3	3	15
15	2	2	1	1	1	7	3	3	3	3	3	15
16	1	2	2	2	1	8	4	4	2	3	4	17
17	2	2	3	2	3	12	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
19	3	3	2	2	3	13	3	2	2	3	3	13
20	2	2	1	1	2	8	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18
22	1	1	2	1	2	7	3	3	3	3	3	15
23	2	1	2	2	3	10	3	4	3	4	3	17
24	2	1	1	1	2	7	2	3	3	3	3	14
25	1	1	1	2	3	8	3	3	2	3	3	14
26	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
27	2	2	1	1	1	7	3	3	3	2	2	13
28	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14
29	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17
30	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15
31	2	2	2	2	2	10	2	3	4	4	4	17
32	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19
33	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20

NO	Fasilitas						Kinerja Karyawan					
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
1	4	4	4	4	2	18	4	3	4	3	4	18
2	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	2	18	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20
6	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20
9	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14
10	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19
11	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16
12	4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
23	3	4	4	4	2	17	4	4	4	2	4	18
24	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
25	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14
27	4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
29	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	4	18
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
31	4	3	3	3	2	15	3	4	3	3	3	16
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20

Lampiran Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.654**	.541**	.375*	.518**	.759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,032	,002	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.654**	1	.594**	.433*	.739**	.844**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,012	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.541**	.594**	1	.401*	.698**	.816**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,021	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.375*	.433*	.401*	1	.465**	.698**
	Sig. (2-tailed)	,032	,012	,021		,006	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	.518**	.739**	.698**	.465**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,006		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	.759**	.844**	.816**	.698**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.540**	.732**	,314	.635**	.820**

	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,075	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.540**	1	.584**	.597**	.448**	.760**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,009	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.732**	.584**	1	.452**	.794**	.913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,008	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.314	.597**	.452**	1	.393*	.651**
	Sig. (2-tailed)	,075	,000	,008		,024	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	.635**	.448**	.794**	.393*	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,024		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.820**	.760**	.913**	.651**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	
X3.1	Pearson Correlation	1	.843**	.539**	.741**	.678**	.860**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.2	Pearson Correlation	.843**	1	.678**	.775**	.685**	.904**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.3	Pearson Correlation	.539**	.678**	1	.788**	.711**	.846**

	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.4	Pearson Correlation	.741**	.775**	.788**	1	.753**	.921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.5	Pearson Correlation	.678**	.685**	.711**	.753**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.860**	.904**	.846**	.921**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,243	,008	,333	,315	.534**
	Sig. (2-tailed)		,173	,966	,058	,074	,001
	N	33	33	33	33	33	33
X4.2	Pearson Correlation	,243	1	.447**	.602**	.468**	.782**
	Sig. (2-tailed)	,173		,009	,000	,006	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X4.3	Pearson Correlation	,008	.447**	1	.379*	,306	.630**
	Sig. (2-tailed)	,966	,009		,030	,083	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X4.4	Pearson Correlation	,333	.602**	.379*	1	.636**	.827**
	Sig. (2-tailed)	,058	,000	,030		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X4.5	Pearson Correlation	,315	.468**	,306	.636**	1	.758**

	Sig. (2-tailed)	,074	,006	,083	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X4	Pearson Correlation	.534**	.782**	.630**	.827**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.616**	.499**	.550**	-,033	.645**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,001	,857	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X5.2	Pearson Correlation	.616**	1	.835**	.893**	,162	.877**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,369	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X5.3	Pearson Correlation	.499**	.835**	1	.950**	,188	.875**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,295	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X5.4	Pearson Correlation	.550**	.893**	.950**	1	,212	.911**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,236	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X5.5	Pearson Correlation	-,033	,162	,188	,212	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	,857	,369	,295	,236		,003
	N	33	33	33	33	33	33
X5	Pearson Correlation	.645**	.877**	.875**	.911**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.657**	.809**	.523**	.809**	.854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y1.2	Pearson Correlation	.657**	1	.835**	.570**	.835**	.886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y1.3	Pearson Correlation	.809**	.835**	1	.605**	1.000**	.959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	0,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y1.4	Pearson Correlation	.523**	.570**	.605**	1	.605**	.756**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y1.5	Pearson Correlation	.809**	.835**	1.000**	.605**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.854**	.886**	.959**	.756**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12,97	4,218	,631	,823
X1.2	12,88	4,047	,757	,794
X1.3	13,00	3,812	,690	,807
X1.4	13,06	4,059	,494	,867
X1.5	12,94	3,746	,762	,787

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11,82	8,778	,703	,823
X2.2	11,18	9,966	,652	,840
X2.3	11,73	7,330	,833	,787
X2.4	11,09	10,460	,503	,869
X2.5	11,76	8,377	,729	,817

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	8,85	9,195	,784	,916
X3.2	8,88	8,610	,843	,904
X3.3	8,91	9,023	,757	,921
X3.4	9,03	8,655	,873	,898
X3.5	8,70	8,780	,793	,914

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	12,64	3,114	,278	,775
X4.2	12,58	2,564	,625	,648
X4.3	12,76	2,814	,373	,749
X4.4	12,52	2,508	,702	,620
X4.5	12,42	2,689	,603	,660

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	12,76	3,564	,454	,757

X5.2	12,79	3,172	,805	,658
X5.3	12,82	3,028	,791	,650
X5.4	12,79	2,922	,847	,628
X5.5	13,58	3,689	,147	,910

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	13,36	3,489	,775	,916
Y1.2	13,36	3,239	,811	,910
Y1.3	13,33	3,229	,935	,886
Y1.4	13,52	3,570	,619	,948
Y1.5	13,33	3,229	,935	,886

Lampiran Uji Normalitas

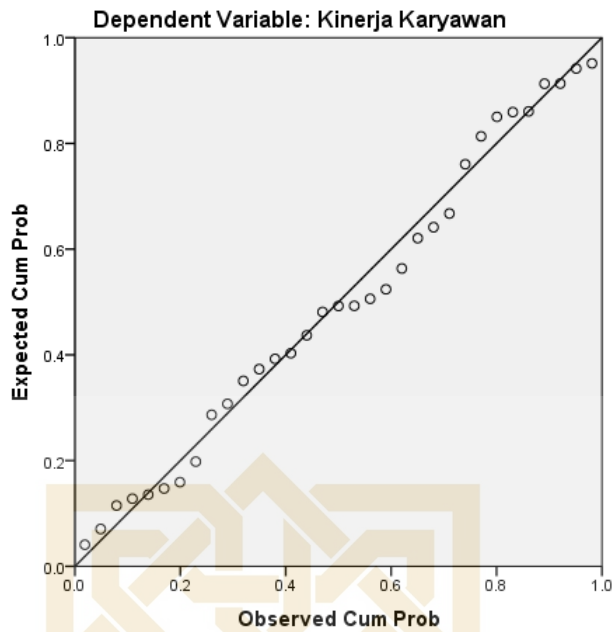
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,68593347
	Absolute	,083
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,476
Asymp. Sig. (2-tailed)		,977

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



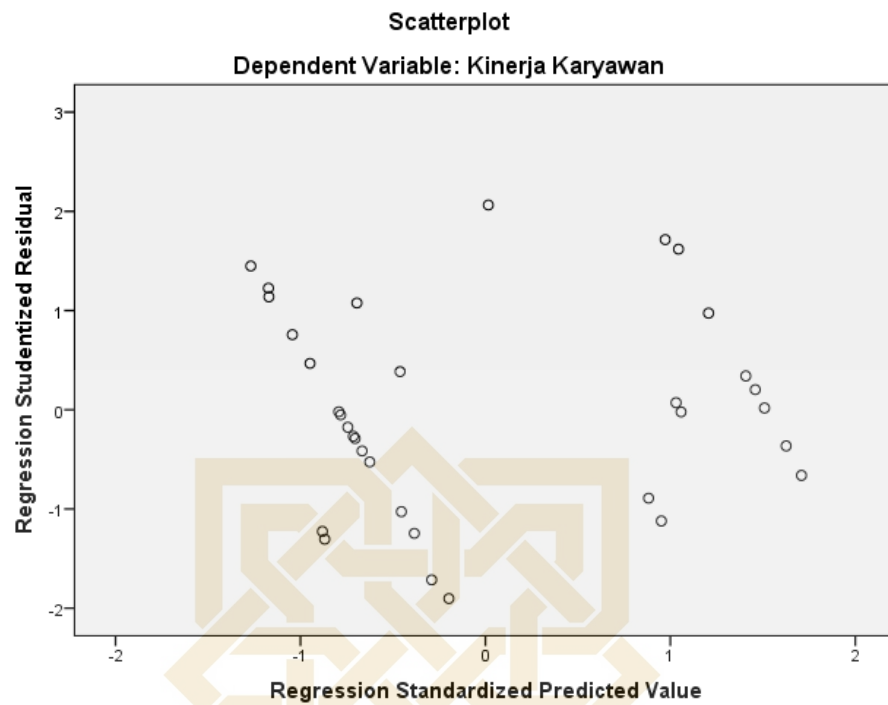
Lampiran Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.284	1.171		.243	.810		
1 Latar Belakang Pendidikan	.213	.096	.230	2.216	.035	.316	3.169
Kerja Pengalaman	.103	.045	.167	2.265	.032	.625	1.600
Kompensasi	.151	.044	.245	3.464	.002	.677	1.478
Penegakan Disiplin	.246	.087	.217	2.825	.009	.573	1.744
Fasilitas	.369	.105	.358	3.527	.002	.328	3.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran Uji Heteroskedasititas



Lampiran Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.892	.747

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penegakan Disiplin, Latar Belakang Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.489	5	29.898	53.615	.000 ^b
	Residual	15.056	27	.558		
	Total	164.545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penegakan Disiplin, Latar Belakang Pendidikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.284	1.171		.243	.810
Latar Belakang Pendidikan	.213	.096	.230	2.216	.035
Pengalaman Kerja	.103	.045	.167	2.265	.032
Kompensasi	.151	.044	.245	3.464	.002
Penegakan Disiplin	.246	.087	.217	2.825	.009
Fasilitas	.369	.105	.358	3.527	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.489	5	29.898	53.615	.000 ^b
Residual	15.056	27	.558		
Total	164.545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas , Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penegakan Disiplin, Latar Belakang Pendidikan

Lampiran Uji Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.892	.747

a. Predictors: (Constant), Fasilitas , Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penegakan Disiplin, Latar Belakang Pendidikan

KUISONER**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi,
Penegakan Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi
Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta**

Yth.

Karyawan-karyawan ACG BSM Pusat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian skripsi pada program strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, saya:

Nama : Dicky Prabowo Perkasa

NIM : 14820174

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta” sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari saudara/i karyawan ACG BSM untuk meluangkan waktu mengisi kuisioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuisioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari saudara/i hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiannya akan saya jaga dengan hari-hati.

Atas kesediannya dan partisipasi dari saudara/i dalam mengisi kuisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Dicky Prabowo Perkasa

NIM. 14820174

2	Pendidikan akademis akan meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik				
3	Karyawan harus berpendidikan formal minimal S1/Sarjana				
4	Perusahaan perlu memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan baru dan karyawan yang baru pindah ke divisi lain				
5	Pendidikan akan membangun kepribadian, etika dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan				

Pengalaman Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	T S	ST S
1	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya tidak dapat digunakan secara optimal pada pekerjaan saat ini				
2	Saya berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap karyawan ACG BSM Pusat				
3	Saya tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk pekerjaan saat ini dikarenakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda				
4	Saya seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik				
5	Saya kurang memiliki penguasaan terhadap peralatan kerja yang disediakan				

Kompensasi

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Gaji saya yang diterima sesuai harapan				
2	Gaji saya yang secara keseluruhan sesuai dengan usaha				
3	Bonus saya yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur				
4	Tunjangan saya yang diterima sesuai harapan				

5	Saya puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan				
---	--	--	--	--	--

Penegakan Disiplin

NO	Pertanyaan	SS	S	T S	ST S
1	Sayaa bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan				
2	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan				
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja				
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan perusahaan				
5	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan				

Fasilitas

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menggunakan seperangkat komputer dengan benar sesuai prosedur				
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi fasilitas kerja yang sekarang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan				
3	Semua fasilitas kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik				
4	Tersedia ruang tamu untuk pengunjung				
5	Fasilitas kerja saat ini masih kurang sehingga tidak nyaman dalam bekerja				

Kinerja

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi				
3	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi				
4	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu				
5	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya				



