

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGETAHUAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

PUTRI MONALISA DEWI

NIM. 16820011

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

2020

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGETAHUAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)



SKRIPSI

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

**DISUSUN OLEH:
PUTRI MONALISA DEWI
NIM. 16820011**

**DOSEN PEMBIMBING:
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-211/Un-02/DEB/PP.00.9/02/2020

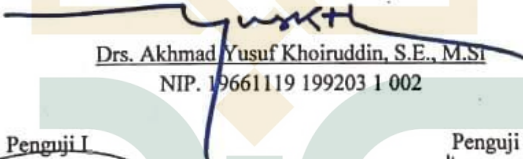
Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
PENGETAHUAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus
pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :


Nama : PUTRI MONALISA DEWI
NIM : 16820011
Telah diujikan pada : Selasa, 18 Februari 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

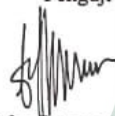
TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang


Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji I


Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji II


Joko Setyono, S.E., M.Si
NIP. 19730702 200212 1 003

Yogyakarta, 20 Februari 2020

UIN-Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan




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



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Putri Monalisa Dewi

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 perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Putri Monalisa Dewi

NIM : 16820011

Judul Skripsi : “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ 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 di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 3 Desember 2019
Pembimbing,

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Monalisa Dewi
NIM : 16820011
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 21 Januari 2020
Penyusun,



Putri Monalisa Dewi
NIM. 16820011

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Putri Monalisa Dewi

NIM : 16820011

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui 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, Pengetahuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 21 Januari 2020

Yang menyatakan,



Putri Monalisa Dewi

NIM.16820011

HALAMAN MOTTO

“Bekerja Keras dan Bersikap Baiklah. Hal Luar Biasa Akan Terjadi.”

“ Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu menang”

(Q.S Al-Imran: 200)

Dari awal kehidupan adalah perlombaan. Menentukan langkah hingga menjaga komitmen (niat) untuk sampai pada goal yang berkualitas, maka belajarlah terus untuk hidup yang lebih baik, Fastabiqul Khairat... ☺

-Khairul Rasyidi

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua tercinta

Ayah Alm. Bamin Septianto Ngadimun dan Ibu Marlina

Yang selalu mendoakan, kasih sayang, pengorbanan yang tidak akan ternilai harganya untuk anak-anaknya, dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar biasa sampai saat ini

Teruntuk Keluarga tercinta

Ibu Nur Khairiah, Nenek, Kak Siti Novita Devi, Kartika Puspita Sari Dan Nazwa Kamila yang selalu memberikan do'a dan semangat

Teruntuk Sahabat Tercinta

Nidia Fadillah, Rilo Irfan Erdiansyah, Dede Sulaiman, Rudi Ardiansyah, Febriana Handayani dan Aradhea Nofriandini yang setia menjadi sahabat terbaik dan selalu menemani dan memberikan support

Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan 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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam

bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U

فروض	Ditulis	<i>Furud</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 yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم لئن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh

kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Ayah Bamin Septianto Ngadimun dan Ibu Marlina beserta keluarga atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Sahabat penulis yaitu Nidia Fadillah, Rilo Irfan Erdiansyah, Dede Sulaiman dan Rudi Ardiansyah, Febriana Handayani dan Aradhe Nofriandini yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.

12. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS A yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
13. Keluarga Besar KKN 99 Kelompok 224 Ketelo yaitu, Khairul Rasyidi, Arinda Safira, Nur Fitriana, Ersya Elfira K., Ilyas Satria A., Setia Amrodin., dan Fauzan Arif S. Terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.
14. Keluarga Besar HMPS-PS 2016 UIN Sunan Kaliaga Yogyakarta yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 21 Januari 2020

Hormat Saya,



Putri Monalisa Dewi

NIM: 16820011

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACK	xxiii
BAB PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kerangka Teori	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. Kineja Karyawan	17
3. Latar Belakang Pendidikan	25
4. Pengetahuan	29
5. Motivasi Kerja	33
B. Telaah Pustaka	40
C. Pengembangan Hipotesis	44
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	44
2. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan	45
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawa	45
D. Kerangka Berfikir	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis dan Sumber Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	48
C. Metode Pengumpulan Data	49
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	51
E. Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Bank Madina Syariah	58
B. Karakteristik Responden	62

1. Usia Responden	62
2. Jenis Kelamin.....	63
3. Pendidikan	64
4. Lama Kerja	65
C. Analisis Data.....	66
1. Hasil Uji Instrumen.....	66
a. Uji Validita.....	66
b. Uji Reliabilitas	68
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas.....	69
b. Uji Multikolinieritas.....	70
c. Uji Heteroskedasitas.....	71
3. Uji Statistik Analisis Linier Berganda.....	72
4. Uji Hipotesis	74
a. Koefesien Determinasi	74
b. Uji F (Simultan)	75
c. Uji t (Parsial)	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	80
2. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	84

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	86
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	xxiv



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Aset Perbankan Syariah	2
Tabel 1.2 Jumlah Aset Bank Madina Syariah Tahun 2014-2018	3
Tabel 1.3 Tenaga Kerja Perbankan Syariah	4
Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Bank Syariah	7
Tabel 3.1 Skala Likert	51
Tabel 3.1 Variabel Dependen	51
Tabel 3.2 Variabel Independen	52
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.4 One Sample Kolmogorof-Smirnov Test	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Park	71
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefesien Determinasi	75
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan)	76
Tabel 4.10 Hasil Uji t	77
Tabel 4.11 Detail Jawaban Kuesioner Latar Belakang Pendidikan	81
Tabel 4.12 Detail Jawaban Kuesioner Pengetahuan	85
Tabel 4.13 Detail Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y	46
Gambar 4.1 Usia Karyawan Bank Madina Syariah	62
Gambar 4.2 Jenis Kelamin karyawan Bank Madina Syariah.....	63
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan Bank Madina Syariah.....	64
Gambar 4.4 Lama Bekerja Karyawan Bank Madina Syariah.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemah Ayat	xxiv
Lampiran 2 Tabel Telaah Pustaka.....	xxv
Lampiran 3 Kuesioner.....	xxx
Lampiran 4 Data Karakteristik Responden	xxxv
Lampiran 5 Data Jawaban Responden	xxxviii
Lampiran 6 Hasil Olah Data SPSS 16.00.....	xliii
Lampiran 7 Transkrip Wawancara	liii
Lampiran 8 Struktur Organisasi Bank Madina Syariah	lix
Lampiran 9 Dokumentasi.....	lx
Lampiran 10 Curriculum Vitae	lxi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh latar belakang pendidikan, pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Objek dalam penelitian ini adalah Bank Madina Syariah Yogyakarta dengan sampel 31 orang karyawan. Metode pengumpulan data melalui kuesioner kemudian data dianalisis dengan regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 16.00. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Pengetahuan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of educational background, work knowledge and motivation on employee performance at Bank Madina Syariah Yogyakarta. The object of this research is Bank Madina Syariah Yogyakarta with a sample of 31 employees. The method of collecting data through a questionnaire then the data is analyzed by multiple linear regression. The analytical tool used is SPSS version 16.00. The results of this study indicate that educational background partially does not affect the performance of employees at Bank Madina Syariah Yogyakarta. Work knowledge and motivation partially have a positive and significant effect on employee performance at Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Keywords: *Educational Background, Knowledge, Work Motivation, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan globalisasi saat ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional maka akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Dinamika perjalanan perbankan syariah di Indonesia berkembang sangat signifikan dari tahun ke tahun. Hal ini terbukti dengan hadirnya UUD No. 10 Tahun 1998 mengenai perbankan, UU ini menerangkan tentang perbankan yang ada di Indonesia terdapat dua sistem. Sistem yang pertama ialah sistem perbankan konvensional dan yang kedua sistem perbankan berbasis syariah.

Perbankan syariah dalam undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 ialah bank yang didalamnya berdasarkan prinsip syariah untuk menjalankan program dan

kegiatannya. Jenis Bank di Indonesia yaitu bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah. Bank syariah sudah mengalami perkembangan dan pertumbuhan, yang dapat di buktikan dari tabel perkembangan aset perbankan syariah di bawah ini:

Tabel 1.1 Perkembangan Aset Perbankan Syariah

(Dalam Triliun Rupiah)

Jenis Bank	2014	2015	2016	2017	2018
Bank Umum Syariah (BUS)	204,96	213,42	254,18	288,03	316,69
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	6,57	7,74	9,16	10,84	12,36

Sumber: Data Statistik Perbankan Syariah¹

Dari tabel 1.1, diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah dari aset Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) terus mengalami perkembangan dari tahun 2014 sampai 2018. Berdasarkan data statistik Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tercatat jumlah *bank umum syariah* sebanyak 14 institusi, *unit usaha syariah* sebanyak 20 institusi, dan *bank pembiayaan rakyat syariah* 167 institusi. Dari 167 (seratus enam puluh tujuh) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang terdapat di Indonesia, di Yogyakarta sendiri Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ada yang terus meningkat setiap tahunnya yaitu Bank Madina Syariah, yang dapat di buktikan dari tabel 1.2 berikut.

¹ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia/Pages/2018.aspx> di akses pada tanggal 27 Oktober 2019. Pukul 22:14 WIB.

Tabel 1.2 Jumlah Aset Bank Madina Syariah Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Aset
1	2014	Rp 32.214.060.000,00
2	2015	Rp 41.438.118.000,00
3	2016	Rp 52.466.508.164,24
4	2017	Rp 70.410.743.766,06
5	2018	Rp 73.951.249.726,05

Sumber: Laporan Keuangan Bank Madina Syariah²

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah dari aset Bank Madina Syariah Yogyakarta terus meningkat setiap tahun, tabel tersebut menunjukkan aset dari tahun 2014 sampai 2018. Dari hal itu dapat disimpulkan bahwa kinerja dari Bank Madina Syariah Yogyakarta tergolong baik. Bank Madina Syariah Yogyakarta juga mendapatkan penghargaan dari Infobank sharia awards pada tahun 2018 sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang kinerjanya “Sangat Bagus” katagori Bank beraset Rp50 miliar sampai Rp100 Miliar.

Aset yang terus meningkat dalam perusahaan adalah tujuan dari perusahaan, pihak dari perusahaan terus berupaya dalam meningkatkan kinerja agar terwujudnya tujuan dari perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya untuk menggerakkan perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang utama dalam meningkatkan aset dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia

² <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/> diakses pada tanggal 27 Oktober 2019. Pukul 22:39 WIB.

merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Wirawan, 2009: 1). Sumber daya manusia atau tenaga kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah terus mengalami peningkatan, pada tabel 1.3 dapat di buktikan bahwa Tenaga Kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah terus bertambah setiap tahunnya.

Tabel 1.3 Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Jenis Bank	2016	2017	2018
Bank Umum syariah (BUS)	51.110	51.086	49.516
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	4.372	4.619	4.918

Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Agustus 2019

Menjalankan usaha perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang handal, yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan pada bidang perbankan syariah, apabila sebaliknya maka dikhawatirkan akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan kegiatan perbankan syariah. Berdasarkan hal inilah, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu usaha, karena dengan adanya manajemen sumber daya akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Muheriono, 2012: 95). Kinerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, (Mangkunegara, 2009: 67) merumuskan bahwa kinerja terdiri dari kemampuan dan motivasi. Sedangkan kemampuan terdiri dari

pengetahuan dan keterampilan. Menurut (Kasmir, 2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan, motivasi kerja, kemampuan/keahlian, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis mengambil tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah pengaruh latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan motivasi kerja.

Faktor pertama adalah latar belakang pendidikan, (Hasibuan, 2009: 54) menyatakan dalam tulisannya bahwa pendidikan adalah sebuah proses untuk meningkatkan atau memperbaiki keahlian secara keseluruhan. Dengan begitu pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana sesuai dengan prosedur cenderung lebih bekerja secara profesional jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak melakukan pelatihan sebelumnya. Dalam “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dalam dunia kerja, pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya sendiri.

Saat ini masih banyak bank syariah yang karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah, melainkan dari berbagai latar belakang pendidikan lainnya. Hal ini menjadi suatu permasalahan ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang perbankan syariah, sehingga timbul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena karyawan tidak memiliki pengetahuan dibidang perbankan syariah sedikitpun.

Dalam talkshow *Economic Challenge* yang dibawakan oleh Leonard Samosir, menyatakan bahwa berdasarkan data dari Bank Indonesia, sekitar 90% tenaga kerja di perbankan syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Hal ini menjadi salah satu tantangan dalam membangun ekonomi syariah beserta sumber daya manusianya³.

Khusus untuk masalah sumber daya manusia, berdasarkan riset yang dilakukan oleh Universitas Indonesia tahun 2003 diungkapkan bahwa lebih dari 90% SDM bank syariah saat ini tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Menurut Wahyu Dwi Agung (mantan Ketua Asbisindo) dan Syakir Sula, saat ini baru 10% saja SDM yang memiliki latar belakang syariah yang bekerja di industri keuangan syariah dan 90% adalah berlatar belakang dari konvensional yang dikarbit melalui pelatihan singkat perbankan syariah.

³ <https://www.m.metrotvnews.com/play/2016/06/07/539390>, diakses pada tanggal 18 Desember pukul 14:22

**Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan Para Pegawai Bank Syariah
(dalam persentasi)**

Tahun	SLTA	D3	S1 Ekonomi	S1 Hukum	S1 Fisip	S1 Pertanian	S1 Teknik	S1 Syariah	S2
2008	5,3	12,1	39,1	7,2	6,8	6,3	9,2	8,6	5,3
2009	6,2	18,7	38,0	6,2	5,2	4,9	7,6	9,1	4,1

Sumber: Data Statistik Perbankan Syariah Bank Indonesia, 2010

Berdasarkan isu diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruhnya antara latar belakang pendidikan seorang karyawan dengan kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah. Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Zahrotul Mufidah (2017) dan Muttaqin, dkk (2014) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anis Indah Puji Lestari (2017) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawanya.

Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Overt behavior). Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan. Faktor kedua adalah pengetahuan, menurut (Jackson, 2011: 28) pengetahuan mencakup informasi yang dimiliki karyawan (apa yang karyawan

ketahui), cara karyawan mengorganisasikan informasi tersebut dan strategi karyawan untuk menggunakan informasi tersebut. Sehingga dengan adanya informasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.. Penelitian Nisak & Martono (2016), Alias & Serlin Serang (2018), dan Dhaniswara (2017) menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian Triana (2019) menyatakan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain harus meningkatkan pengetahuan, karyawan juga harus diberikan dan ditingkatkannya motivasi pada diri karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Setiap karyawan harus memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya sebagai pendorong atau penyemangat agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Faktor ketiga adalah motivasi, Menurut Mangkunegara (2009: 93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Penelitian Ibrahim Unggullaga (2017), Hersona (2017), dan Fachreza (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian Rita Puspitasari (2014) menyatakan bahwa bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGETAHUAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini guna menjawab rumusan masalah terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Kemudian dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat berguna bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan yang lebih luas lagi mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan mengenai kinerja karyawan dan menjadi bahan referensi bagi peneliti beikutnya yang akan meneliti tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Bank Syariah

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi dan masukan dalam memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan di perbankan syariah yang akan mendukung kemajuan serta keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjelaskan tentang kinerja karyawan, perumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan manfaatnya serta sistematika pembahasan sebagai arah dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori dan telaah pustaka dari penelitian-penelitian terdahulu dengan topik yang sama. Dilanjutkan dengan hipotesis sebagai dugaan sementara dari rumusan masalah, dan penyusunan kerangka berpikir yang menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan dan menjelaskan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini. Baik rancangan penelitian, jenis dan sumber data penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data dijelaskan pada bab ini.

BAB 1V HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian secara deskriptif serta interpretasi dari data hasil penelitian. Bab ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan hasil penelitian, saran dan masukan-masukan penulis untuk pihak-pihak yang terkait dalam penelitian. Serta kekurangan dalam penelitian sebagai bahan analisis penelitian dimasa yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta
 - a. Pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta sudah dilakukan, tetapi alangkah baiknya ditingkatkan lagi karena banyaknya karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah dan untuk mengembangkan pengetahuan para karyawan supaya kinerja karyawan dapat terus meningkat.
 - b. Berkaitan dengan motivasi kerja, alangkah baiknya dipertahankan dan terus ditingkatkan. Semakin tingginya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya alangkah baiknya mengembangkan variabel penelitian sesuai dengan isu-isu yang tengah terjadi, sehingga diharapkan ada perkembangan dan keterbaruan pada penelitian selanjutnya.

- b. Penelitian selanjutnya alangkah baiknya menggunakan objek yang lebih luas dan sample yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat lebih mewakili terkait dengan topik yang diteliti serta prinsip generalisasi dalam penelitian dapat terwujud.



DAFTAR PUSTAKA

- Alias, & Serlin Serang. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, *I*(1).
- Dhaniswara, R. C. (2017). Analisis Faktor Pengetahuan, Pengalaman dan Keprofesionalan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Skripsi.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, *V*(1), 42–56.
- Ghazali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE dengan program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: SPB Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *15*(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Jackson. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, A. I. P. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan

Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, Z. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri. *Simki Economic*, 1(5), 1–17.
- Muheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo.
- Muttaqin, A., Nuriyda, M., & Endah Tripalupi. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013, (3).
- Nisak, F., & S., M. (2016). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf pada SMK N Sekota Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 18–23.
- Oei, I. (2010). *Suber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Krja, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Prasojo, J. D. L. P. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swiss-Belinn Malang. *Skripsi*.
- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadapkinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. *Skripsi*.
- Rifa'i, M. N. (1999). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gama Insanni Pers.
- Rinatasari, F. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS bumi Artha

- Sampang. *Skripsi*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Shihab, M Quraish. 2002. Tafsir
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. (2010). *Devinisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Perwira.
- Syahir, S. A. (2014). *Mukhtasar TAFSIR IBNU KATSIR*. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- Tasmara, K. H. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islamoi*. Jakarta: Gama Insanni Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003), 6–8. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Unggullaga, I. (2017). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPD JATIM (Studi Pada Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4).
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selamba Empat.
- <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/> diakses pada tanggal 27 Oktober 2019. Pukul 22:39 WIB.
- <http://infobanknews.com/ini-dia-63-bprs-peraih-infobank-sharia-award-2018/> diakses pada tanggal 27 Oktober 2019. Pukul 23:32 WIB.
- <https://www.m.metrotvnews.com/play/2016/06/07/539390>, diakses pada tanggal 18 Desember pukul 14:22

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia/Pages/2018.aspx> di akses pada tanggal 27 Oktober 2019. Pukul 22:14 WIB.



LAMPIRAN

Lampiran 1

TERJEMAH AYAT

No	Surah	Ayat	Terjemahan
1	At-Taubah	105	Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.
2	Al-Mujadillah	22	Hai orang-orang beriman apabila 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 antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan
3	Al-Israa'	84	Katakanlah (Muhammad).” Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaanya masing-masing. “Maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya
4	An-Najm	39	Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Lampiran 2

Tabel Telaah Pustaka

No	Peneliti	Sumber Referensi	Judul	Variabel dan Analisis Data	Ringkasan Hasil
1	Zahrotul Mufidah (2017)	Jurnal <i>Simki-Economic</i> Vol. 01 No. 56. Hal 1-16	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri	Variabel X1:Latar Belakang Pendidikan X2: Beban Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial maupun secara simultan latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri
2	Andriyan Muttaqin, Made Nurijsa, Lulup Endah Tripalupa (2014)	Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 4, No.1.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indoetra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013	Variabel X1: Latar Belakang Pendidikan X2: Masa Kerja X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Anis Indah Puji Lestari (2017)	Skripsi	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta	X1: Pengaruh Latar Belakang Pendidikan X2: Pelatihan X3: Pengalaman Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
4	Fahrur Nisak dan S. Martono (2016)	<i>Economic Education Analysis Journal</i>	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf pada SMK N Se Kota Pekalongan	Variabel X1: Pengetahuan X2: Keterampilan X3: Konsep Diri X4: Karakteristik Pribadi Y: Kinerja Staf Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan staf SMK N se Kota Pekalongan.
5	Alias dan Serlin Serang (2018)	Jurnal Ilmu Ekonomi	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Pengetahuan X2: Sikap Kerja X3: Pengalaman Kerja Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS

					Ketenagakerjaan Cabang Makasar.
6	Triana (2019)	Skripsi FEBI UIN Sunan Kalijaga	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, <i>Locus Of Control</i> dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta	X1: Pengetahuan X2: Keterampilan X3: Motivasi Kerja X4: <i>Locus Of Control</i> X5: Etos Kerja Islam Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan locus of control secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Motivasi kerja dan etos kerja islam secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
7	Rio Candra Dhaniswara (2017)	Skripsi	Analisis Faktor Pengetahuan, Pengalaman dan Keprofesionalan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta	X1:Faktor Pengetahuan X2: Pengalaman X3: Keprofesionalan kerja Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari pengetahuan, pengalaman, dan keprofesionalan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Yogyakarta.
8	Ibrahim Unggullaga (2017)	Jurnal Ilmu Manajemen (JIM),	Pengaruh Professionalsme dan Motivasi Kerja Terhadap	Variabel X1: Professionalsme	Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

		Vol. 5 No.4.	Kinerja Karyawan Pada PT BPD JATIM	X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
9	Hersona, Sonny and Iwan Sidharta (2017)	Jurnal Aplikasi Manajeme n Vol. 15 No.3.	Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance	X1: Influence of Leadership Function X2: Motivation X3: Work Discipline Y: Employees' Performance	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
10	Fachreza, Said Musnadi, M. Shabr. Abd Majid. 2014	<i>Jurnal Magister Manajeme n</i> V(1):42– 56.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
11	Rita Puspitasari (2014)	Skripsi	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan	X1: Motivasi Kerja	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh

			Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang	X2: Pelatihan Kerja Y: Kinerja Karyawan Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.
--	--	--	--	--	--



Lampiran 3

KUESIONER

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGETAHUAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Dengan ini saya:

Nama : Putri Monalisa Dewi

NIM : 16820011

Fakultas/ Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta untuk meluangkan waktu mengisi koesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu hanya digunakan untuk penelitian dan kerahasiaanya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu dalam mengisi Koesioner ini saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : <20 tahun 20-30 tahun 31-40 tahun >40 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1 D3 S2 D4 S3

Lama Kerja :

Gaji : Rp 1.000.000,00 – Rp 1.995.000,00

Rp 2.000.000,00 – Rp 2.995.000,00

Rp 3.000.000,00 – Rp 3. 995.000,00

Rp 4.000.000,00 – Rp 4.995.000,00

>Rp5.000.000

B. Kuesioner

Petunjuk Pengisian:

- Pilihlah salah satu yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia.

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi				
2	Saya berusaha agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja				
3	Target kuantitas pekerjaan dari perusahaan tidak memberatkan untuk dicapai				
4	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target				
5	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide dan tindakan yang inovatif				
6	Saya menguasai teknologi yang saya gunakan dalam bekerja				
7	Saya mampu menjalin kerjasama dengan karyawan lain				

2. Latar Belakang Pendidikan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Karyawan Bank Madina Syariah harus berlatar belakang pendidikan minimal SLTA				
2	Pendidikan yang sudah saya capai, memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan				
3	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik				
4	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta harus sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini				
5	Semakin tinggi jenjang pendidikan formal yang saya dapatkan akan semakin membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
6	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan				
7	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik				

3. Pengetahuan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memahami konsep perbankan syariah				
2	Saya memahami standar <i>operasional procedure</i> bidang pekerjaan saya				
3	Dengan pengetahuan yang anda miliki anda mampu memecahkan masalah pekerjaan				
4	Saya memahami peraturan perbankan syariah				
5	Saya mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan dari nasabah				
6	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda dapat menyelesaikan tugas dengan baik				

7	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu menempatkan diri sesuai dengan standar perusahaan				
---	---	--	--	--	--

4. Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal				
2	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya keatasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan				
3	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi				
4	Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan				
5	Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja				
6	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah				
7	Keluhan dari klien menjadi tanggung jawab saya untuk cepat menyelesaikan				

Lampiran 4

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja
1	<20 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	3 Tahun
2	20-30 Tahun	PEREMPUAN	SMA/SMK	1 Tahun
3	20-30 Tahun	PEREMPUAN	S1	1 Tahun
4	20-30 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	4 Tahun
5	20-30 Tahun	PEREMPUAN	S1	1 Tahun
6	20-30 Tahun	PEREMPUAN	S1	3 Tahun
7	20-30 Tahun	LAKI-LAKI	S1	3 Tahun
8	20-30 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	1 Tahun
9	20-30 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	2 Tahun
10	20-30 Tahun	PEREMPUAN	S1	2 Tahun
11	20-30 Tahun	PEREMPUAN	S1	4 Tahun
12	20-30 Tahun	LAKI-LAKI	S1	2 Tahun
13	20-30 Tahun	LAKI-LAKI	S1	4 Tahun
14	20-30 Tahun	PEREMPUAN	S1	4 Tahun
15	31-40 Tahun	LAKI-LAKI	S1	8 Tahun
16	31-40 Tahun	PEREMPUAN	D3	5 Tahun
17	31-40 Tahun	PEREMPUAN	S1	9 Tahun
18	31-40 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	9 Tahun
19	31-40 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	4 Tahun
20	31-40 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	5 Tahun
21	31-40	LAKI-LAKI	S1	6 Tahun
22	31-40 Tahun	LAKI-LAKI	S1	8 Tahun
23	31-40 Tahun	PEREMPUAN	S1	6 Tahun
24	31-40 Tahun	PEREMPUAN	S1	10 Tahun
25	31-40 Tahun	LAKI-LAKI	S1	8 Tahun
26	31-40 Tahun	LAKI-LAKI	S1	4 Tahun
27	31-40 Tahun	LAKI-LAKI	S1	6 Tahun
28	>40 Tahun	LAKI-LAKI	S1	5 Tahun

29	>40 Tahun	LAKI-LAKI	S1	3 Tahun
30	>40 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	5 Tahun
31	>40 Tahun	LAKI-LAKI	SMA/SMK	6 Tahun

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	1	3.2	3.2	3.2
	20-30	13	41.9	41.9	45.2
	31-40	13	41.9	41.9	87.1
	>40	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	32.3	32.3	32.3
	D3	1	3.2	3.2	35.5
	S1	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	21	67.7	67.7	67.7
	6-10 tahun	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 5

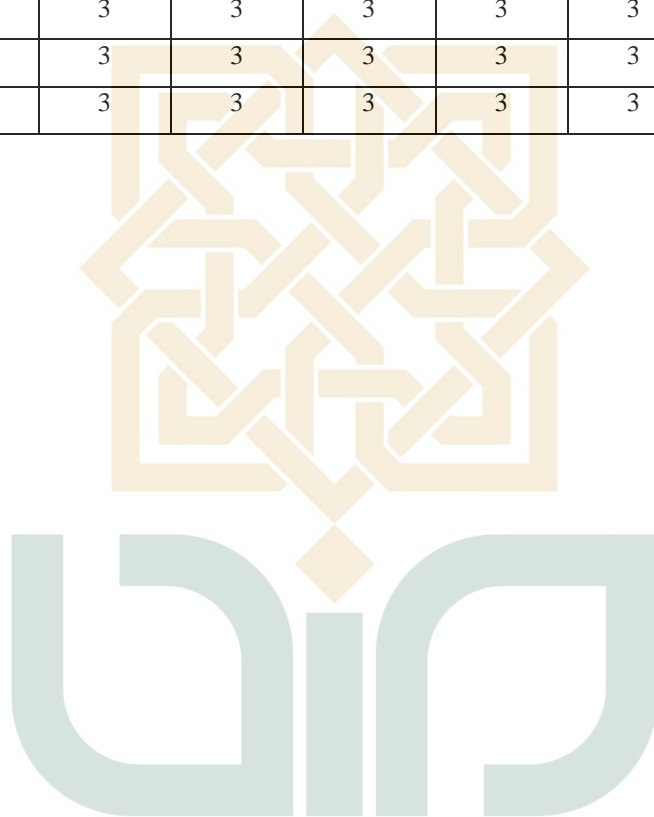
Data Jawaban Responden

Kinerja Karyawan								
NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y Total
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	4	4	4	4	3	3	25
3	3	4	3	3	3	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	4	22
5	3	3	3	4	3	3	4	23
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	3	3	3	3	3	3	4	22
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	4	3	3	3	3	3	4	23
10	3	4	3	4	3	3	3	23
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	4	3	3	3	3	4	23
13	3	4	3	4	3	3	3	23
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	3	4	4	4	3	4	3	25
16	4	4	3	4	3	3	4	25
17	4	3	3	4	3	3	4	24
18	4	4	3	4	3	3	4	25
19	3	4	3	3	3	3	4	23
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	4	3	3	3	3	3	22
23	4	4	4	4	3	3	4	26
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	3	3	3	3	3	3	3	21
26	4	4	3	4	3	3	3	24
27	3	4	3	4	3	3	3	23

28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	3	3	3	3	3	3	4	22
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	3	3	3	3	3	3	3	21

Latar Belakang Pendidikan								
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1 Total
1	4	3	3	3	3	3	3	22
2	3	4	3	3	3	3	3	22
3	3	3	3	4	4	4	4	25
4	3	3	3	3	3	4	4	23
5	3	4	3	3	3	4	4	24
6	4	4	4	3	3	3	3	24
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	3	4	3	3	4	4	4	25
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	2	3	2	3	2	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	4	3	3	4	23
13	3	4	3	4	3	4	3	24
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	4	4	4	3	3	3	24
17	2	3	3	3	3	3	3	20
18	4	3	3	3	4	3	3	23
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	4	3	3	22
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	3	3	2	3	3	3	21
25	4	3	4	3	3	3	3	23

22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	4	3	3	3	3	3	3	22
26	4	4	4	3	3	3	3	24
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	3	3	3	3	3	3	3	21



	Sig. (2-tailed)	.030	.039	.000	.017	.000		.212	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	.562**	.100	.212	.218	.231	.231	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.001	.591	.253	.238	.212	.212		.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL LY	Pearson Correlation	.748**	.676**	.802**	.779**	.735**	.735**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

2. Latar Belakang Pendidikan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.254	.638**	.080	.454*	.125	.160	.575**
	Sig. (2-tailed)		.168	.000	.667	.010	.504	.391	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.254	1	.564**	.493**	.342	.530**	.435*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.168		.001	.005	.060	.002	.014	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.638**	.564**	1	.466**	.466**	.246	.282	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.008	.008	.182	.124	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.080	.493**	.466**	1	.415*	.493**	.542**	.694**

	Sig. (2-tailed)	.667	.005	.008		.020	.005	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.454*	.342	.466**	.415*	1	.493**	.542**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.010	.060	.008	.020		.005	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	.125	.530**	.246	.493**	.493**	1	.760**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.504	.002	.182	.005	.005		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.7	Pearson Correlation	.160	.435*	.282	.542**	.542**	.760**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.391	.014	.124	.002	.002	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL X1	Pearson Correlation	.575**	.723**	.748**	.694**	.753**	.723**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

3. Pengetahuan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.597**	.674**	.530**	.674**	.530**	.586**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.002	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.597**	1	.563**	.435*	.739**	.435*	.644**	.770**

	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.014	.000	.014	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.674**	.563**	1	.674**	.631**	.674**	.712**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.530**	.435*	.674**	1	.674**	.374*	.766**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.000		.000	.038	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.674**	.739**	.631**	.674**	1	.504**	.907**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.004	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	.530**	.435*	.674**	.374*	.504**	1	.586**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.000	.038	.004		.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	.586**	.644**	.712**	.766**	.907**	.586**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL X2	Pearson Correlation	.806**	.770**	.861**	.777**	.892**	.720**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

TOTAL X3	Pearson Correlation	.816**	.778**	.851**	.848**	.704**	.872**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

B. Uji Reliabilitas

1. Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

2. Latar Belakang Pendidikan

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

3. Pengetahuan

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8

4. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	8

C. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22703194
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.809
Asymp. Sig. (2-tailed)		.529

a. Test distribution is Normal.

D. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.042	2.548		1.979	.058		
	TOTALX1	.044	.138	.047	.315	.755	.531	1.883
	TOTALX2	.287	.139	.331	2.058	.049	.455	2.197
	TOTALX3	.461	.123	.541	3.740	.001	.561	1.782

a. Dependent Variable: TOTALY

E. Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.					
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-2.267	3.394							
	TOTALX1	.280	.184	.380	1.522	.140				
	TOTALX2	-.010	.186	-.014	-.053	.958				
	TOTALX3	-.197	.164	-.291	-1.198	.241				

a. Dependent Variable: LN_RES

F. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.					
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	5.042	2.548	1.979	.058					
	TOTALX1	.044	.138	.047	.315	.755				
	TOTALX2	.287	.139	.331	2.058	.049				
	TOTALX3	.461	.123	.541	3.740	.001				

a. Dependent Variable: TOTALY

G. Uji Hipotesis

1. Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.647	1.293

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.025	3	32.342	19.333	.000 ^a
	Residual	45.168	27	1.673		
	Total	142.194	30			

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

3. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.042	2.548		1.979	.058
	TOTALX1	.044	.138	.047	.315	.755
	TOTALX2	.287	.139	.331	2.058	.049
	TOTALX3	.461	.123	.541	3.740	.001

a. Dependent Variable: TOTALLY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.025	3	32.342	19.333	.000 ^b
	Residual	45.168	27	1.673		
	Total	142.194	30			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Lampiran 7**TRANSKIP WAWANCARA**

Wawancara dengan HRD Bank Madina Syariah Yogyakarta (Ibu Dian P. Shofiansyah)

Saya :

Assalmu'alaikum ibu

HRD :

Wa'alaikumsalam mbak

Saya : sebelumnya mohon maaf karena telah mengganggu waktu ibu, perkenalkan nama saya Putri, masiswi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

HRD : Iya mba, ada yang bisa saya bantu.

Saya : saya ingin mewawancarai ibu mengenai penelitian saya yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HRD : Iya baik mbak.

Saya : Nama panjang ibu dan jabatan ibu di Bank Madina ini sebagai apa ya bu/

HRD : nama saya Dian P. Shofiansyah, jabatan saya Supervisor HRD GA, GA itu *General Affair*.

Saya : latar belakang pendidikan ibu dari?

HRD : S1 Akuntansi.

Saya : apakah sejalan dengan jabatan ibu sekarang?

HRD : tidak mba, kan seharusnya psikologi kalau HRD.

Saya : apakah ada kendala karena jabatan ibu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan ibu.

HRD : Untuk kendala pasti ada, tapi saya dibagian HRD kan sudah kurang lebih sudah 10 tahun, jadi selama itu kita *upgrade* ilmu. Nah salah satunya itu dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, mungkin pada awalnya saya hanya sebagai, dulu awal masuk di madina saya sebagai CS setelah CS kemudian saya jadi Teller, setelah Teller saya jadi staff HRD, staff GA kemudian staff HRD dari situ saya mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sampai akhirnya mencapai tingkat professional pada sekarang ini.

Saya : apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

HRD : maksudnya motivasi kerja setiap karyawan berpengaruh tidak terhadap kinerja karyawan? Ya jelas berpengaruh, karyawan yang sudah berkeluarga itu justru memiliki motivasi bekerja jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum berumah tangga ataupun yang belum menikah. Mungkin dari situ dapat dilihat tanggung jawab mereka setelah menikah itu jauh lebih besar karena

memiliki istri, memiliki suami, memiliki anak, sehingga mereka loyalitas terhadap perusahaan lebih tinggi, kinerjanya juga lebih bagus dibandingkan dengan karyawan yang single, tapi ada juga karyawan yang single secara karakter dia kinerjanya bagus, tapi pada umumnya jika dibandingkan dengan keseluruhan dia itu memang biasanya secara loyalitas kinerja lebih tinggi yang sudah berumah tangga.

Saya : Apakah latar belakang pendidikan bapak/ibu saat ini dapat memberikan kontribusi terhadap pekerjaan bapak/ibu saat ini, jika memang iya apa saja itu pak/buk?

HRD : Latar belakang pendidikan jelas sangat berpengaruh terhadap kemampuan kita dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan kita bertanggung jawab terhadap pekerjaan kita. Latar belakang pendidikan yang kita miliki akan memudahkan kita dalam berkerja, misalkan terkait dengan IT, terkait dengan cara mengoperasikan computer juga, kemudian latar belakang kita itu dapat memudahkan kita dalam membuat laporan, surat-menyurat, kemudian memahami karakter, sifat dan attitude seseorang kayak gitu semakin mudah karena ketika kita di bank madina syariah inikan memang ada karyawan yang memang dia tingkat pendidikannya SMA, ada yang khusus di marketing mikro biasanya ada yang lulusan SMA, itu kemampuannya itu berbeda dengan anak-anak yang memang dia latar belakang pendidikannya adalah S1, jadi itu jelas

mempengaruhi ya latar belakang pendidikan terhadap kualitas kinerja setiap karyawan.

Saya : apa kesulitan yang ibu temui karena melihat latar belakang ibu bukan dari perbankan syariah.

HRD : kesulitan memang karyawan yang bekerja di bank madina syariah ini tidak semuanya memiliki latar belakang agama islam, latar belakang pendidikan agama islam atau ekonomi syariah. Kalau beragama islam iya jelas tetapi kalau latar belakang pendidikannya belum tentu agama islam, ekonomi syariah, ataupun fakultas agama islam. Nah cara mengatasinya ya kita mengadakan training. Karyawan yang masuk di bank madina, karyawan baru kita training terlebih dahulu, kita berikan pembekalan terkait produk-produk perbankan syariah, terkait ekonomi syariah, peraturan-peraturan perusahaan kemudian terkait tata kelola perusahaan, produk pembiayaan, tabungan dan secara ekonomi syariah itu tadi agar mereka memiliki pemahaman yang sama, terkait dengan produk bank, terkait dengan ekonomi syariah, terkait dengan visi dan misi perusahaan.

Saya : Adakah kegiatan yang diprogramkan oleh Bank Madina untuk karyawan dalam meningkatkan pengetahuan tentang perbankan syariah?

HRD : Ada, satu bulan pertama kita mengadakan training, training itu diisi oleh karyawan bank madina syariah yang menempati level kepala pimpinan,

misalnya kayak supervisor, kemudian GA, kepala divisi, merekalah yang menjadi trener-trener bagi karyawan yang baru, itu kan untuk karyawan yang baru, nah bagaimana untuk karyawan yang lama, itu kita ikutkan pelatihan, nah di madina syariah ini ada dua jenis pelatihan yaitu pelatihan in-house training dan exsternal training. In-house trainig itu kita mengadakan pelatihan sendiri yang diadakan oleh pihak perusahaan sendiri , terkait dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada, misalnya kita butuh terkait dengan motivation training, kemudian ekonomi syariah, penanganan suatu masalah, sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan produk, service excellent atau apa, sesuai kebutuhan yang lagi dibutuhkan perusahaan kita juga ikut, kalau untuk in-house training setahun itu ada 3-4 kali, sedangkan untuk exsternal training dalam setahun itu bisa 10-15 bahkan 20 kali, nanti itu yang kita kirim adalah bagian-bagian yang memang membutuhkan pelatihan misalnya kalau in-haouse training untuk semua karywan sedangkan exsternal training kita melihat dari penawaran pelatihan yang dibutuhkan misalnya terkait service excellent, itukan terkait dengan penanganan nasabah bermasalah berartikan itu marketing, kemudian terkait IT berartikan itu operasional , kita kirim sesuai penawaran yang ada.

Saya : Motivasi kerja seperti apa yang diberikan oleh Bank Madina Syariah untuk meningkatkan kinerja para karyawan?

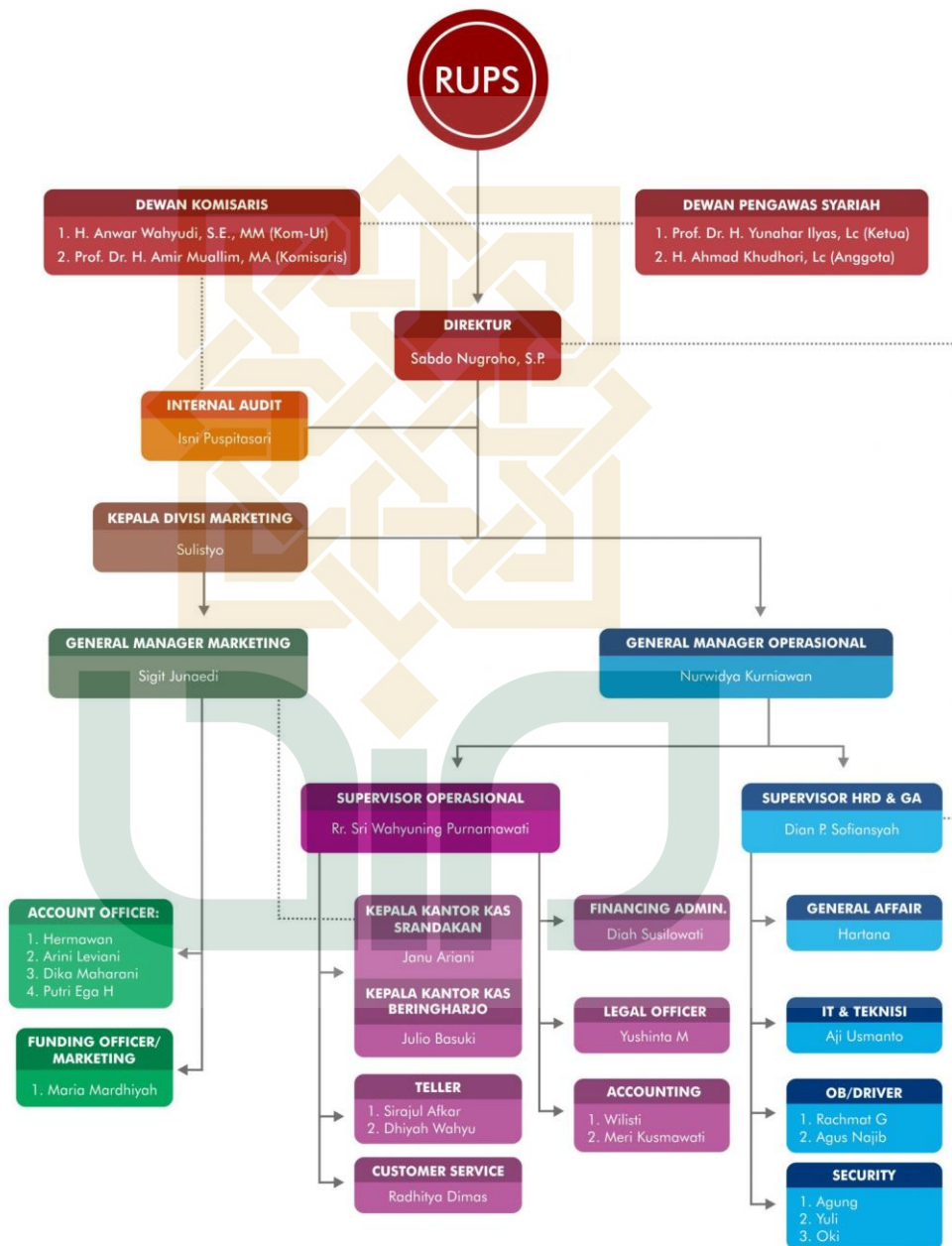
HRD : kita ada reward dan punishment. Reawerd itu adalah penghargaan sedangkan Punishment itu adalah ibaratnya hukuman ya peringatan.

Reward itu ya kita memberikan bonus, bonus pencapaian kinerja itu ada misalnya untuk pencapaian kinerja baik itu tabungan terus pembiayaan kemudian kita juga ada fasilitas dalam bentuk kendaraan bisa motor atau mobil kemudian kita juga memberikan fasilitas berupa pembiayaan bagi karyawan dengan reat yang rendah kemudian kita ada fasilitas karyawan itu free bensin, selain itu kita memberikan promosi jabatan kemudian pelatihan-pelatihan karyawan itu reward bagi karyawan. Kemudian kita ada teguran surat teguran kemudian SP1,SP2,SP3 itu, kemudian ada penurunan jabatan bagi karyawan yang memeng kinerjanya tidak baik.



Lampiran 8

Struktur Organisasi Bank Madina Syariah Yogyakarta



Lampiran 9

DOKUMENTASI



Wawancara dengan HRD Bank Madina Syariah Yogyakarta Ibu Dian P. Shofiansyah

Lampiran 10**Curriculum Vitae****DATA PRIBADI**

Nama : Putri Monalisa Dewi
Tempat, Tanggal Lahir : Tunggal Rahayu Jaya, 1 Juni 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Tinggi/Berat Badan : 155 cm/ 48 kg
Alamat : Jl. Gelagahsari No. 111B, Warungboto, Umbulharjo,
Kota Yogyakarta, DIY
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon : 0852-7806-4543
E-mail : putri.monalisa.dewi@gmail.com

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

2004 – 2010 : SDN 004 Pelangiran

2010 – 2013 : MTsn 094 Tembilahan

2013 – 2016 : MAN 039 Tembilahan

2016 – Sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jurusan S1 Perbankan Syariah
