

**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
(Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi)**



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**

OLEH:

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Muhammad Abdu Shadli
SUNAN KALIJAGA
NIM: 16820010
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
(Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi)**



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 SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

Muhammad Abdu Shadli

NIM: 16820010

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si

NIP: 19661119 199203 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



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

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-84/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : DETERMINAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (STUDI KASUS PADA BNI SYARIAH KANTOR CABANG BUKITTINGGI)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD ABDU SHADLI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820010
Telah diujikan pada : Senin, 28 Desember 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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.
SIGNED

Valid ID: 600ba6597353



Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6005aaf64ef68



Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 600909ab12ebb



Yogyakarta, 28 Desember 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 600fcb292be76



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Abdu Shadli

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 : Muhammad Abdu Shadli

NIM : 16820010

Judul Skripsi : "Determinan Kinerja Karyawan Bank Syariah"
(Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang
Bukittinggi)

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, 10 Desember 2020

Pembimbing

10 - 20
12
Muhammad Abdu Shadli
y/ MUH. ABDU SHADLI
1682.0010
ACC SKRIPSI
BISIS UJIAN SKRIPSI

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si

NIP: 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Yang Bertanda Tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Abdu Shadli

NIM : 16820010

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahawa Skripsi yang berjudul **“Determinan Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi”** adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penulis.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 10 Desember 2020

Penyusun,



Muhammad Abdu Shadli

NIM: 16820010

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 : Muhammad Abdu Shadli
NIM : 16820020010
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

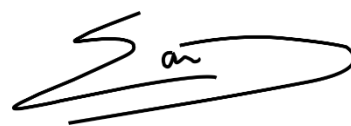
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Determinan Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi)”

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 terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 10 Desember 2020

Yang Menyatakan,



Muhammad Abdu Shadli

NIM. 16820010



HALAMAN MOTTO

“Lantas apa yang kau cari di dunia fana ini? Jabatan? Pangkat? Atau kekayaan?

Bermanfaatlah bagi sekitar”.

Panjang umur kemanusiaan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat 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 Aswir dan Mama Retno Utari 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 Adik Tersayang

Muhammad Fahrurrozi, Muhammad Ashraf Alghozi, dan Muhammad Abil Fathan. Semoga kalian kelak menjadi pribadi yang berguna bagi agama, bangsa, dan negara.

Teruntuk Sahabat Seperjuangan

Ahmad Rifaldi, Syauqi Rabbani, Abd. Wahid, Rizki Alfiandani, Koni Hermawan, Adhari Syahputra, Ridho Adnan Wiranto, Akbar Baihaqi, Rahmat Nurdiansyah, Zuka Nisyfiqi, Moh. Irfan Kuzairi, dll. Semoga Allah memberikan jalan terbaik untuk masa depan kita, see you on top.

Teruntuk Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016

PMII Rayon Ekuilibrium

HMPS Perbankan Syariah 2018

Senat Mahasiswa Fakultas 2019

Senat Mahasiswa Universitas 2020

Serta Untuk Almamater Tercinta

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 |
| هـ | 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> |
| كرمة الأولياء | 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> |
| تذكر | 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' | Ditulis | A |
| mati | | |

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| 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

| | | |
|----------------|---------|------------------------|
| أَنْتُمْ | Ditulis | <i>a'antum</i> |
| أَعَدَّتْ | Ditulis | <i>u'iddat</i> |
| لِنُشْكِرْتُمْ | 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

| | | |
|-----------|---------|------------------|
| السَّمَاء | Ditulis | <i>As-sama'</i> |
| الشَّمْس | Ditulis | <i>Asy-syams</i> |

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

| | | |
|-----------|---------|----------------------|
| الفروضذوي | Ditulis | <i>Zawi al-furud</i> |
| السنةأهل | Ditulis | <i>Ahl as-sunnah</i> |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWTatas 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.

Terima kasih.

Yogyakarta, 10 Desember 2020

Hormat Saya,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Muhammad Abdu Shadli

NIM: 16820010

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 | xiii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| ABSTRAK | xx |
| ABSTRACT | xxi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 9 |
| A. Kerangka Teori..... | 9 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 9 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Kinerja Karyawan..... | 12 |
| 3. Pengalaman Kerja..... | 19 |
| 4. Latar Belakang Pendidikan..... | 22 |
| 5. Pelatihan | 27 |
| B. Telaah Pustaka | 30 |
| C. Pengembangan Hipotesis | 35 |
| D. Kerangka Hipotesis | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 39 |
| A. Jenis dan Sifat Penelitian | 39 |
| B. Jenis Data | 39 |
| C. Populasi dan Sampel | 39 |
| 1. Populasi | 39 |
| 2. Sampel | 40 |
| D. Sumber Data..... | 40 |
| 1. Primer | 40 |
| 2. Sekunder..... | 40 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 41 |
| F. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 42 |
| 1. Variabel Dependen | 42 |
| 2. Variabel Independen..... | 43 |
| G. Pengujian Instrumen Penelitian..... | 44 |
| 1. Uji Reabilitas | 44 |
| 2. Uji Validitas..... | 44 |

| | |
|--|-------------|
| H. Metode Analisis Data..... | 45 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif..... | 45 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 45 |
| 3. Analisis Regresi Berganda..... | 47 |
| 4. Uji Hipotesis..... | 47 |
| BAB IV PEMBAHASAN..... | 50 |
| A. Gambaran Umum BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi | 50 |
| B. Karakteristik Responden | 50 |
| C. Uji Validitas dan Reabilitas | 54 |
| D. Uji Asumsi Klasik..... | 56 |
| E. Uji Hipotesis | 59 |
| F. Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |
| BAB V PENUTUP..... | 72 |
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Saran..... | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 75 |
| LAMPIRAN..... | xxii |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia | 3 |
| Tabel 2.1 Telaah Pustaka | 31 |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran Penelitian..... | 41 |
| Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner | 50 |
| Tabel 4.2 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 51 |
| Tabel 4.3 Karyawan Berdasarkan Usia..... | 51 |
| Tabel 4.4 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 52 |
| Tabel 4.5 Karyawan Berdasarkan Masa Kerja..... | 53 |
| Tabel 4.6 Karyawan Berdasarkan Jurusan Pendidikan | 53 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas..... | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas..... | 56 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas | 57 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas | 58 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 59 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 59 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Koefien Determinasi R^2 | 61 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji F..... | 62 |

Tabel 4.15 Hasil Uji t63



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|--------|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | xxii |
| Lampiran 2 Hasil Jawaban Kuesioner..... | xxviii |
| Lampiran 3 Hasil Olah Data | xxxiii |
| Lampiran 4 Surat Balasan Bank..... | xli |
| Lampiran 5 Photo | xlii |
| Lampiran 6 Transkrip Wawancara..... | xliii |
| Lampiran 7 Curriculum Vitae | xliv |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif, sumber daya manusia harus dikelola secara komprehensif dan strategis sejak dari perencanaan, penerimaan sampai dengan pengembangannya. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, pelatihan yang diberikan kepada karyawan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data primer adalah dengan penyebaran kuesioner. Terdapat 39 kuesioner yang diolah dalam penelitian ini. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan program *SPSS 25.00*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung -2.788 dengan tingkat signifikansi $0,009$ dibawah $0,05$. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $2.888 > t_{tabel}$ sebesar $2,03011$ dengan tingkat signifikansi $0,007$ dibawah $0,05$. Selanjutnya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $2.461 > t_{tabel}$ $2,03011$ dengan tingkat signifikansi $0,019$ dibawah $0,05$.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Human resources play the most important and potential role for the success of a company. Therefore, in order to make a greater contribution to the organization to gain competitive advantage, human resources must be managed comprehensively and strategically from planning, acceptance to development. Employees' educational background, training provided to employees and work experience of employees are factors that affect employee performance. This study aims to examine the effect of educational background, training and work experience on the performance of employees of BNI Syariah Bukittinggi Branch Office. The population in this study were all employees at BNI Syariah Bukittinggi Branch Office. The sample in this study was taken by nonprobability sampling technique with purposive sampling method. Primary data collection is by distributing questionnaires. There are 39 questionnaires processed in this study. The data analysis method in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis test with the SPSS 25.00 program. The results showed that the educational background, training, and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially the educational background variable has a significant negative effect on employee performance with t count -2,788 with a significance level of 0.009 below 0.05. Work experience variable has a significant positive effect on employee performance with t count of 2.888 > t table of 2.03011 with a significance level of 0.007 below 0.05. Furthermore, the training variable has a significant effect on employee performance with t count 2.461 > t table 2.03011 with a significance level of 0.019 below 0.05.

Keywords: *Employee Performance, Educational Background, Training, Work Experience*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bank diartikan sebagai sebuah badan usaha yang bertugas melakukan penghimpunan dana dari rakyat kedalam suatu bentuk simpanan kemudian mendistribusikan kembali ke rakyat dalam bentuk kredit ataupun bentuk lainnya dengan maksud bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat luas. Hal ini sesuai dengan Undang-undang RI nomor 10 tahun 1998 tentang perbankan.

Dalam perkembangannya demi mewujudkan liberalisasi sistem perbankan di Indonesia, pemerintah mulai mengeluarkan paket kebijakan Deregulasi Perbankan 1988 (Pakto88) (ojk.go.id, 2012), dengan adanya kebijakan tersebut membuka kesempatan seluas-luasnya untuk bisnis perbankan demi menunjang pembangunan, tak terkecuali usaha perbankan yang berdasarkan syariah. Hingga akhirnya pada tahun 1991, berdasarkan hasil kerja tim Perbankan yang dibentuk MUI, berdirilah Perbankan Syariah Pertama di Indonesia, yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI).

Di Indonesia peraturan terkait perbankan syariah sudah diatur tersendiri dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 21 tahun 2008, dimana pada pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa Perbankan Syariah adalah segala sesuatu hal yang bersangkutan tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, kemudian mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, tak terkecuali cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Selain itu juga

terdapat dalam pasal 1 ayat 7 yang menjelaskan Bank Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usahanya sesuai dengan prinsip hukum Syariah, termasuk jenisnya juga yaitu Bank Umum Syariah dan BPR Syariah.

Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan terkait statistika perbankan Syariah di Indonesia pada bulan Januari 2019, perbankan syariah mencapai jumlah yaitu sebanyak 14 Bank Umum Syariah, 20 Unit Usaha Syariah dan 165 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan total jaringan kantor sebanyak 2260 kantor di seluruh Indonesia, dengan total aset sebesar 477 triliun pada tahun 2018. Jika dibandingkan dengan total aset Bank konvensional yang mencapai 8,1 Kuadriliun pada tahun 2018, tentunya hal ini menjadi sebuah tantangan besar bagi Bank Syariah agar dapat bersaing dengan Bank Konvensional.

Namun disisi lain, data yang di dapat dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengatakan aset perbankan syariah tiap tahunnya terus bertumbuh, terhitung mulai sejak tahun 2011 dengan jumlah aset sebesar 145 Triliun, hingga pada tahun 2018 dengan jumlah aset sebesar 477 triliun, yang berarti telah terjadi pertumbuhan aset sebesar 30,4% selama periode tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahawasanya telah terjadi peningkatan aktivitas bisnis pada bank syariah ini. Dengan meningkatnya aktivitas bisnis tersebut, tentunya harus diimbangi dengan perbaikan kinerja pada operasional perbankannya, dan hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja manusia di dalamnya.

Berdasarkan data yang peneliti ambil dari Situs Resmi Otoritas Jasa Keuangan (OJK), total karyawan Bank Umum Syariah pada Desember 2018 sejumlah 49.516 karyawan, 4.955 karyawan pada Unit Usaha Syariah, dan sebanyak 4.918 karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Tabel 1.1
Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia
Periode 2009-2018

| Indikator | Tahun | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Tenaga Kerja | | | | | | | | | | |
| Bank Unit Syariah | 10.348 | 15.224 | 21.820 | 24.111 | 26.717 | 41.393 | 51.413 | 51.110 | 51.068 | 49516 |
| Unit Usaha Syariah | 2.296 | 1.868 | 2.067 | 3.108 | 11.511 | 4.425 | 4.403 | 4.487 | 4.678 | 4955 |
| Bank Perkreditan Rakyat Syariah | 2.799 | 3.172 | 3.773 | 4.359 | 4.826 | 4.704 | 5.102 | 4.372 | 4.619 | 4918 |

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan Syariah (2009-2018)

Manusia memiliki peranan yang dominan dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini karena manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaku dan penentu dari target akhir ataupun harapan perusahaan (Hasibuan 2012:10). Dengan kata lain bahwasanya sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang memiliki peran penting dalam setiap bentuk operasional perusahaan, dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang baik suatu perusahaan tidak akan bisa bertahan, sebab kemampuan berpikir rasional hanya dipunyai oleh sumber daya manusia (Notoadmojo, 2010: 5).

Demi meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perbankan syariah, tentunya dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah ilmu dan seni yang berfungsi untuk Standarisasi hubungan dan peran tenaga kerja dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat agar menjadi lebih efisien dan efektif (Hasibuan, 2016:10). Dengan adanya sumber daya yang baik di dalam perusahaan, tentunya akan menunjang pencapaian kinerja yang diharapkan.

Dalam pandangan Hasibuan (Hasibuan, 2010: 10), kinerja diartikan sebagai bentuk dari wujud hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, sehingga kemudian dipakai menjadi dasar untuk menilai pegawai ataupun organisasi tertentu. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Namun dalam praktiknya menurut Muhammad Syafi'I Antonio (2001: 226), ketersediaan sumber daya manusia yang memadai belum sepenuhnya sejalan dengan pertumbuhan industri keuangan, sehingga mengakibatkan kinerja suatu perusahaan berjalan lambat, hal ini terjadi karena lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah juga masih sangat kurang memadai.

Dalam pernyataan Hasibuan (2009: 54), pegawai membutuhkan pendidikan sebagai proses peningkatan keahlian secara menyeluruh. Dengan penarikan kesimpulan, pegawai yang memiliki pendidikan yang layak dan terencana tentunya akan lebih terampil dalam bekerja dibanding

dengan pegawai yang tidak memiliki kesempatan mendapatkan pendidikan lebih. senada dengan yang disampaikan oleh Hariandja (2002: 169) bahwa tingkat pendidikan pegawai bisa meningkatkan kinerja dan kemampuan daya saing dalam perusahaan.

Namun disisi lain, menurut Syaparuddin (2014) dalam jurnal penelitian sosial keagamaan dengan judul Model Pengembangan Sdm Industri Perbankan Syariah Pada Islamic Banking Schoolr, dalam hasil riset oleh Fakultas Ekonomi UI menunjukkan bahwa pendidikan pegawai yang bekerja di sektor perbankan Syariah lebih banyak yang berlatar belakang bukan ekonomi syariaah yaitu mencapai 90% lebih. Hal ini terlihat dari diperkenalkannya "Islamic Banking Outlook" 2009 bahwa dari sisi kuantitas yang minim dan kualitas sumber daya manusia yang rendah di industri perbankan syariah menjadi salah satu kendala dalam percepatan pangsa pasar perbankan syariah (5%) adalah faktor sumber daya manusia. Selain itu, "Majalah Berbagi" juga menjelaskan bahwa hanya 10% karyawan yang bekerja di perbankan syariah yang memiliki latar belakang hukum Syariah, sedangkan 90% berasal dari latar belakang tradisional melalui kursus singkat di perbankan Syariah.

Selain faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja juga memengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Menurut Sutrisno (2009: 158), pengalaman kerja merupakan acuan bagi karyawan untuk menghadapi tantangan, menempatkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil risiko dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga produktivitas dan

kinerja melalui komunikasi yang baik dengan semua pihak untuk menumbuhkan manusia yang kompeten di bidangnya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan bisa digunakan untuk memecahkan berbagai macam persoalan yang akan dihadapi, sehingga tiap-tiap karyawan yang mempunyai bekal pengalaman kerja tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi, sehingga meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

Selain dua faktor diatas, pelatihan tentunya juga mempunyai pengaruh penting dalam peningkatan kinerja pegawai di Bank Syariah. Tentunya dengan adanya pelatihan maka setiap pegawai akan telaten dalam memahai segala bentuk proses kegiatan yang berlangsung pada perusahaan tertentu. Sesuai dengan yang disampaikan Simamora (2006: 273), dia percaya bahwa pelatihan (training) adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keterampilan, konsep, aturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berlandaskan pemaparan diatas, peneliti merasa perlu kiranya untuk kemudian mendalami penelitian dengan menggunakan tiga faktor diatas sebagai determinan dalam kinerja karyawan, dengan harapan akan berguna untuk pihak berkepentingan dikemudian hari, baik untuk peneliti selanjutnya, akademisi, maupun perusahaan bersangkutan.

Selanjutnya, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“DETERMINAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH” (Studi Kasus Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi).**

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi?

C. Tujuan Penelitian

Dalam studi ini, tujuan berikut diharapkan dapat diberikan:

1. Menjelaskan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi.
2. Menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi.
3. Menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi.

D. Manfaat Penelitian

Dalam studi ini, berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Harapan untuk akademisi adalah penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran untuk mengetahui determinan tingkat kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi.

2. Harapan untuk praktisi adalah penelitian ini dapat memberikan informasi akan determinasi tingkat kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi sehingga dapat dijadikan referensi untuk membuat metode peningkatan kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi yang lebih efektif.
3. Harapan untuk peneliti adalah penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk kelanjutan penelitian, baik yang sedang ataupun akan melakukan penelitian perihal determinan tingkat kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan latar belakang pendidikan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil ini kemudian memberikan informasi bahwa H1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi, pelatihan punya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti ketika karyawan dengan sungguh-sungguh menerima pelatihan yang diberikan oleh BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi, itu akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi. Hasil ini kemudian memberikan informasi bahwa H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Pengalaman kerja pada BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya pengalaman kerja karyawan maka kinerja mereka juga akan meningkat. dalam penelitian ini berarti H3 diterima.

B. Saran

Dibawah ini adalah beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan ada pengembangan dalam jenis maupun bentuk pelatihan yang akan dilakukan kedepannya serta menjaga dan meningkatkan konsistensi kualitas pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya, mengingat ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, meskipun dalam penelitian lingkup BNI Syariah Kantor Cabang ini latar belakang pendidikan memiliki pengaruh negatif kepada kinerja karyawan, bukan berarti kedepannya mutlak akan tetap sama hasilnya, peneliti menyarankan agar ada analisis khusus berkelanjutan pada internal perusahaan pada sumber daya yang ada, agar kemudian menjadi kesimpulan untuk keberlangsungan operasional perusahaan yang lebih baik kedepannya, mengingat latar belakang pendidikan sejatinya penting sebagai bekal menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten pada bidangnya

2. Bagi Akademik

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi acuan tambahan bagi pihak akademik dan juga sebagai berkas tambahan untuk menjang kelengkapan referensi pada penelitian sejenis yang ada di kampus.

Selanjutnya, ter-khusus untuk program studi perbankan syariah, melihat dari hasil analisis yang menjelaskan bahwa latar belakang mempunyai pengaruh negatif kepada kinerja pegawai, peneliti berharap

ada perbaikan khusus dalam metode pengajaran ataupun kurikulum yang kemudian menjadi patokan dalam mata kuliah yang di ajarkan

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi pihak yang akan menggunakan penelitian ini sebagai referensi, berharap besar kedepannya dapat memperluas lingkup responden yang akan diteliti, sehingga kemudian nantinya bisa menjadi acuan untuk perusahaan yang bersangkutan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia.* Bandung: PT Rosda Karya.
- Ahmadi, Djauzak. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa.* Jakarta : Balai Pustaka.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities.* London: Institute of Personnel and Development.
- Antonio, Muhammad Syafi’I, *Bank Syariah Dari Teori Dan Praktek,* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001)
- As’ad. (2001). *Psikologi Industri.* Jakarta: Liberty
- Cut Zurnali. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk.* Tesis. Program Pascasarjana Unpad. Bandung. 2004. Hlm. 35
- Dessler, Gary. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Indeks, Jakarta, 2010.
- Devischa, Decky Candra & Mochammad Djudi Mukzam. 2018. *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri).* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 63(1).
- Dewi, Putri Monalisa. 2020. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Dirtanto, Harun. (1999). *Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Cipta Persada.
- E. F. Mandang, B. Lumanauw, Dkk. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado.* Jurnal EMBA, 5(3), 4324-4335.
- Foster. 2011. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Penerjemah: Ramlan. PPM. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* ,Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. *Universitas Diponegoro*. Semarang
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Askara. Jakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Harsono.2011. Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jumawan & Martin Tanjung Mora. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*. Jurnal JRMB, 3, 343- 352.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Majid, Abdul. 2017. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Pengawasan Bangunan Kota Malang*.Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Meiprahastuti Riana. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun Tahun 2014*. Jurnal Equilibrium, 2(2).
- Melvin Grady Lolowang, Dkk. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Pasifik Manado*. Jurnal EMBA, 4(2), 177-186.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Octavianus, Wungow Raymond & Adolfina. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA, 6(3), 1758-1767.
- Pakpahan, Edi Saputra, Dkk. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik, 2(1), 116-121.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rachmawati, F. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRIAS SENTOSA, KRIAN Sidoarjo. *GORA*. Vol.4, No.2, Hal 259-264, <https://media.neliti.com/media/publications/57136-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>, diakses pada 10 Desember 2019.
- Rahman, Abdul. 2018. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Muamalat Kantor Cabang Kendari)*. Skripsi. Kendari : IAIN Kendari.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Cetakan Ketiga. PT. Grafindo Persada: Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 7. Bandung: Alfabeta.

- Supomo, N. I. dan B. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen* (pertama). Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana.
- Syaparuddin. *Model Pengembangan Sdm Industri Perbankan Syariah Pada Islamic Banking School* (Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Edisi : Vol. 8, No. 2, Desember 2014)
- Syukur. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*, Semarang: Medya Wijaya, 2001.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Zahrotul Mufidah. 2017. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Kediri*. Jurnal Simki-Ekonomie, 01(5).
- Zahro, Hana Maskhufatuz, Dkk. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun2017)*.Jurnal Pendidikan Ekonomi, 12(1), 2548- 7175.