

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LATAR BELAKANG
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)



**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 PERBANKAN SYARIAH**

Oleh :

FEBRIANA HANDAYANI

NIM : 16820031

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

2022

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LATAR BELAKANG
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)



**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 PERBANKAN SYARIAH**

Oleh :

FEBRIANA HANDAYANI

NIM : 16820031

Dosen Pembimbing :

MUN YAH ZAHIROH., S.E., M.B.A

NIP : 19900522 000000 2 301

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

2022



**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-415/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FEBRIANA HANDAYANI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820031
Telah diujikan pada : Kamis, 24 Februari 2022
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

Mun Yah Zahiroh, SE.,M.B.A.
SIGNED

Valid ID: 621b3b0415ae0



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 624e94b53a7d



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 624c508c16546



Yogyakarta, 24 Februari 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 624b40f53638



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Febriana Handayani

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 : Febriana Handayani

NIM : 16820031

Judul Skripsi : “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

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, 14 Februari 2022

Pembimbing

Mun Yah Zahirah, S.E., M.A.B

NIP: 19900522 00000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febriana Handayani

NIM : 16820031

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 16 Februari 2022

Penyusun



Febriana Handayani
16820031

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Febriana Handayani
NIM : 16820031
Jurusan/Program Studi : 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 Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di 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/ penyusun dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal, 16 Februari 2022

Yang menyatakan,



Febriana Handayani
NIM. 16820031

HALAMAN MOTTO



“LIFE IS SHORT, SMILE WHILE YOU STILL HAVE TEETH”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT dan Shalawat serta salam tercurahkan
kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua yang sangat saya cintai dan saya sayangi, Bapak Jumadi Ks dan Ibu
Rahmawati, ketiga adik laki-laki saya Fadli Haditiya, Rian Fahmi dan Rahmat Faiz
Maulana.

Terimakasih kepada Dosen Pembimbing Akademik Bapak Hasan Al Banna, Dosen
Pembimbing Skripsi Ibu Mun Yah Zahiroh, yang telah banyak
memberikan bimbingan kepada saya.

Terimakasih kepada Almamater UIN Sunan Kalijaga, terkhusus Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam yang sudah memberikan ruang untuk saya belajar.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrhim

Segala puji dan syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta”**. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh umatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Strata 1 Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tersusunnya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karenanya dalam kesempatan ini, penyusun menyampaikan terimakasih. Dalam skripsi ini pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Phill Al Makin, S.Ag., M.A, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Hasan Al Banna, S.E.I., M.E, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi saya agar menjadi pribadi yang unggul dan memberikan semangat untuk menyelesaikan perkuliahan.

5. Ibu Mun Yah Zahiroh, S.E., M.B.A, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar mengarahkan serta membimbing saya dalam proses menyelesaikan skripsi hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan banyak pengalaman kepada saya, terkhusus dosen Program Studi Perbankan Syariah.
7. Seluruh karyawan Tata usaha umum yang telah membantu saya dalam urusan administrasi akademik perkuliahan saya, serta karyawan tata usaha bagian keuangan yang sudah memberikan pengalaman baru bagi saya dalam hal non akademik.
8. Kepada kedua orangtua saya Bapak Jumadi KS dan Ibu Rahmawati, ketiga adik laki-laki saya Fadli Haditiya, Rian Fahmi, dan Rahmat Faiz Maulana yang sudah banyak memberikan dukungan selama ini.
9. Muhammad Akbar Baihaqi yang telah menjadi *support system* selama kehidupan saya di kota Yogyakarta.
10. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 yang telah memberikan banyak pembelajaran dan bantuan pada proses perkuliahan.
11. Keluarga Platinum Corp 2016 yang telah menjadi keluarga kecil dengan memberikan banyak warna dan cerita semasa perkuliahan.
12. Keluarga besar PMII Rayon Ekuilibrium FEBI yang senantiasa dan akan terus menjadi lahan pengembangan bagi anak-anak bangsa untuk siap menjadi pemimpin masa depan yang Ahlusunnah wal Jama'ah.
13. Teman-teman KKN kelompok 136 yang sudah menjadi keluarga selama 2 bulan berlangsungnya kegiatan hingga sekarang.
14. Keluarga Besar IKRH yang menjadi rumah pertama bagi saya ketika menginjakkan kaki di kota Yogyakarta.

15. Lembaga Kemahasiswaan DEMA-FEBI 2017 dan PMII Komisariat Pondok Sahabat UIN Sunan Kalijaga juga Pengurus Cabang PMII Yogyakarta yang telah memberikan banyak pembelajaran tentang kepemimpinan organisasi.
16. Sahabat Ngetrip serta yang menemani saya dalam suka maupun duka selama di Yogyakarta Solekhan, Aisyah Humaira, Karima Maduningrum, Ridho Adnan, Ahmad Rifaldi, Irfan Khuzairi, Hayyin Avivi, Aradhea, Nidya Fadillah, dan Putri Monalisa.
17. Sahabat yang selalu mendukung saya dari masa sekolah Sufiana Putri Tambunan, Nurhidayati, Juli Purnama Ayu, Nur Ramadani, Ratnawati, Nunung Juanita.

Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa, karya tulis ilmiah ini tidak luput dari kesalahan dan masih banyak kekurangan. Penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembacanya dan dapat dijadikan sumber referensi bagi yang membutuhkan, Amiin.

Yogyakarta, 16 Februari 2022



Febriana Handayani
16820031

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja	12
2. Kompetensi.....	16
3. Kompensasi	18
4. Latar belakang pendidikan	22
B. Telaah Pustaka	24
C. Pengembangan Hipotesis	27
D. Kerangka Berfikir.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	32
1. Jenis Penelitian	32
2. Sumber Data Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32

1. Populasi	32
2. Sampel	33
C. Teknik Pengumpulan Data.....	33
D. Definisi Operasional Variabel.....	34
E. Skala Pengukuran Penelitian.....	35
F. Metode Analisis Data.....	36
1. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	36
2. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
2. Visi dan Misi Perusahaan	43
3. Lokasi Perusahaan	43
4. Penghargaan	43
5. Struktur Organisasi.....	44
B. Analisis Deskriptif Responden.....	45
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas.....	49
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	50
1. Uji Normalitas	50
2. Uji Multikolinieritas.....	51
3. Uji Heteroskedastisitas	52
E. Hasil Uji Hipotesis	53
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
2. Uji F (F-test).....	55
3. Uji t (t-test)	56
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
F. Pembahasan Hasil Penelitian	59
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.....	59
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.....	61

3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.....	63
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Keterbatasan Penelitian.....	66
C. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	xix



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rasio Keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah 2018-2021	7
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.1 Hasil responden berdasarkan masa kerja	49
Tabel 4.1 Hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X3).....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2019-2021.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Madina Syariah.....	47



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, kompensasi, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya sudah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang terakhir adalah kompetensi, kompensasi, dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kerja: kompetensi, kompensasi, latar belakang pendidikan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, compensation, educational background, and employee performance of PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. This research is quantitative in nature which aims to test the previously established hypotheses. This population in this study amounted to 30 employees. The sampling technique was purposive sampling. The data in this study were obtained through a questionnaire. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis test with IBM SPSS 25. The result showed that competence has a positive and significant effect on employee performance. Then, compensation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, educational background does not have a positive and significant effect on employee performance. And the last one is that competence, compensation, and educational background together have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: competence, compensation, educational background, and employee perform



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena Covid-19 memberikan dampak risiko yang tergolong serius pada perekonomian dunia salah satunya Indonesia dalam bidang pariwisata, perdagangan, bahkan investasi. Pandemi Covid-19 menjadikan sentimen investor terhadap pasar ke arah yang lebih rendah, dan mendorong pasar menuju tren yang negatif. Hal ini didasarkan pada analisis sensitivitas yang menjelaskan dampak signifikan perlambatan global saat ini terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia (Darma, 2020)

Jumlah negara yang mengenai dampak virus Covid-19 meningkat di dunia, bahkan beberapa lembaga seperti Internasional Monetary Fund (IMF) memprediksikan perlemahan ekonomi dunia minus di angka 3%.¹ Produk Domestik Bruto (PDB) adalah salah satu faktor yang menentukan kesehatan perekonomian suatu negara. Perekonomian di Indonesia tahun 2021 pada triwulan II yang diukur berdasarkan Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 7,07% dengan harga yang berlaku, kemudian mengalami penurunan pada triwulan III sebesar 3,56% sehingga menghasilkan PDB senilai 3,51%. Meski demikian nilai tersebut telah mengalami kenaikan dibanding dengan tahun 2020 triwulan III, dimana PDB masih berada pada persentase -3,49%. Data tersebut digambarkan dengan grafik dibawah ini:

¹ <https://www.kominfo.go.id> diakses pada 14 Oktober 2021 pukul 10.00 wib



Sumber: Data Badan Pusat Statistik Tahun 2021

Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2019-2021

Dari hasil penelitian Hartono (2021) menyampaikan tentang PDB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembiayaan BUS disaat pandemi Covid-19. Lembaga perbankan merupakan hasil dari perkembangan konsep ekonomi dunia. Seiring berjalannya waktu, usahawan muslim dari berbagai negara mencetuskan konsep perbankan syariah pertama kali pada tahun 1975 dengan nama *Dubai Islamic Bank*.

Bank Syariah merupakan jawaban atas konsep-konsep ekonomi yang kegiatan usahanya dilandaskan oleh Al-Qur'an ataupun ajaran Nabi dan di Indonesia bank syariah ada pada tahun 1992, dikembangkan dengan intens di tahun 1998. Bank syariah pertama di Indonesia yakni Bank Muamalat indonesia (Adiwarman,2004). Perbankan syariah berperan penting dalam mengembangkan dan menjaga stabilitas ekonomi di Indonesia. Melalui data yang didapat dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada laman *Snapshot Perbankan Syariah Indonesia* hingga Desember 2020. Perbankan Syariah

mengalami peningkatan signifikan, dipantau dari segi aset yaitu jumlah lembaga sebanyak 197, jumlah kantor sebanyak 3.053, total aset 608,90 triliun, dan dana pihak ketiga (DPK) 475,79 triliun yang meliputi BUS, UUS, serta BPRS. Menurut UU No.21 Tahun 2008 tentang Badan Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), diantara keunggulan yang diberikan oleh BPRS adalah kualitas dan mutu pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia tidak selalu berjalan mulus, ada begitu banyak tantangan yang dilalui untuk mencapai pada titik sekarang. Menurut Fahmi (2014) bahwasannya masih banyak sumber daya manusia di perbankan syariah dengan latar belakang di bidang lain dalam hal tenaga kerja yang digunakan, hal ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan perbankan syariah. Bila dibandingkan dengan perbankan konvensional dalam hal persaingan, lembaga perbankan syariah masih dipandang lemah di bidang SDM dan menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi kurangnya minat nasabah terhadap perbankan syariah.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan baik yang berbentuk kualitas maupun kuantitas, selain itu kinerja juga dapat menjadi tolak ukur tugas yang diberikan perusahaan untuk semua karyawan. (Anwar Prabu, 2009). Dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diupayakan ketika bekerja dengan porsi pekerjaan atau tanggung jawab yang diterima pegawai, dan merupakan ukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugas berdasarkan konteks pekerjaan.

Organisasi berkembang dan dapat dipertahankan dalam lingkup rivalitas kompetitif apabila mempunyai pegawai berkompeten pada bidangnya yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki karyawan yang berkompetensi para penentu kebijakan dapat secara benar dan tepat dalam menentukan sumber daya manusia yang dipilih. Menurut Sudarmanto (2009:48) kompetensi yakni kemampuan terhadap pekerjaan, sikap dan apresiasi, keterampilan yang dibutuhkan demi mencapai keberhasilan. SDM yang berbasis kompetensi bisa menaikkan kapasitas dan mengembangkan organisasi, karena jika karyawan pada organisasi mempunyai kompetensi yang cocok dengan tanggungjawab yang diterima, karyawan tersebut dikatakan mampu dalam pengetahuan, keterampilan, maupun mental dan karakter produktif karyawan. variabel kompetensi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi. pentingnya kompensasi yakni mempertahankan kinerja juga sebagai motivasi bagi karyawan. Sebagaimana menurut Umar (2005) mengemukakan bahwa sudah semestinya perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawainya sebagai timbal balik atas prestasi kinerja pegawai, hal tersebut diharapkan guna meningkatkan kualitas karyawan dan mutu pelayanan kepada masyarakat. Bentuk dari kompensasi dapat berbentuk uang dan atau bukan uang yang diterima pegawai dari

perusahaan. Menghargai prestasi kerja dan menjamin keadilan juga poin yang perlu diperhatikan dari tujuan pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi selain sebagai prestasi kerja juga diharapkan sebagai bentuk pencegahan tindak kejahatan yang mungkin terjadi. Seperti halnya di perbankan syariah, yang mana oknum utamanya adalah karyawan bank itu sendiri dan kemungkinan besar dari penyebab tindak kejahatan ini adalah karena kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Salah satu aksi kejahatan yang terjadi di lembaga perbankan adalah mengambil uang dari tabungan beberapa nasabah dengan oknum mantan teller Bank Riau-Kepri Cabang Rokan Hulu. Pelaku melakukan tindak kejahatan dengan cara membobol rekening nasabah hingga Rp1,3M. Menurut Kepala Bidang Humas Polda Riau, pelaku memulai aksinya sejak 2010. Dalam penarikan jumlah yang ditarik bervariasi, dimulai dari Rp10 juta hingga Rp96 juta dan untuk penarikan di atas Rp25 juta harus ada verifikasi dari kepala teller.²

Selain kompetensi dan kompensasi, variabel latar belakang pendidikan juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebelum seseorang diterima sebagai karyawan, latar belakang pendidikan dibutuhkan untuk pertimbangan. Pendidikan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, yang mana kinerja yang baik dan bagus dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki Pendidikan dengan tingkat yang lebih tinggi. (Mutakin 2015).

² <https://amp.kompas.com> diakses pada 14 oktober 2021 pukul 10.00 wib

Menurut UU No 20 Tahun 2003 Pasal 1 Bab 1 menyampaikan pendidikan ialah usaha terencana dalam mencapai proses pembelajaran yang aktif bagi peserta didik demi meningkatkan potensi diri dan memiliki spiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, pengendalian diri, masyarakat, bangsa dan keterampilan yang dibutuhkan oleh negara. Khususnya di perbankan syariah, karyawan dengan latar belakang pendidikan perbankan syariah dituntut untuk berkinerja baik.

Berdasarkan uraian diatas tentang kompetensi, kompensasi dan latar belakang pendidikan yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa faktor yang mendasari pencapaian kinerja seseorang adalah kemampuan dan motivasi. Diharapkan faktor-faktor tersebut mampu mengoptimalkan kinerja karyawan agar kiranya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Lokasi pada penelitian ini dilakukan pada Bank Madina Syariah. Menurut OJK Indonesia memiliki 163 BPRS yang tersebar diberbagai wilayah 7,4% penyebarannya berada di Yogyakarta, yakni PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera (bank madina syariah) salah satunya. Bank Madina Syariah adalah sebuah lembaga bank yang didirikan pada 3 Desember 2007. Bank Madina mendapatkan penghargaan dari INFO BANK AWARD pada tahun 2018 sebagai BPRS yang memiliki kinerja sangat bagus untuk kategori Bank beraset Rp50 M hingga Rp100 M.

Penelitian yang dilakukan Ashariandi (2017) memperoleh hasil bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan pada selang kepercayaan 95% menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi karyawan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Melalui hasil uji secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.

Penelitian Isvandiari dan Lutfiatul (2017) menghasilkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil yang diperoleh pada penelitian tersebut yakni pemimpin PG. Meritjan Kediri sudah seharusnya memberi perhatian lebih kepada variabel kompensasi, disiplin kerja dan memperhatikan setiap kerja karyawan demi mencapai kinerja yang lebih baik pada Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.

Melalui penelitian Mardhiah (2020) diperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi tingkat pengalaman kerja karyawan di BSM KC Banda Aceh juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja lebih lama dapat menentukan pengalaman pada bidang pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat dan motivasi yang menjadi faktor pendorong untuk karyawan bekerja dengan lebih baik lagi.

Dari penelitian-penelitian diatas penulis termotivasi dalam mengetahui akan fakta tentang seberapa jauh pengaruh dari kompetensi, kompensasi dan latar belakang pendidikan kepada kinerja perbankan syariah. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan belum ada penelitian sebelumnya yang menggabungkan kompetensi, kompensasi, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja. dengan uraian – uraian yang telah dijabarkan diatas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang dikemukakan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi secara positif signifikan kepada kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi positif signifikan kepada kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan positif signifikan kepada kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh faktor kompetensi kepada kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh faktor kompensasi kepada kinerja karyawan.

3. Mengetahui pengaruh faktor latar belakang pendidikan kepada kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Akademis

Manfaat penelitian ini untuk akademisi diharapkan meningkatkan pengetahuan dalam bidang ekonomi ataupun pengembangan wawasan ilmiah dari penulis terkait sumber daya manusia terkhusus pengaruh kompetensi, kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

2. Praktisi

Manfaat penelitian ini bagi praktisi diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Bank Madina untuk menetapkan langkah yang akan diambil dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan demi mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat penelitian untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi ataupun acuan yang dapat digunakan peneliti selanjutnya, sehingga bermanfaat menjadi alat bantu untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyelesaikan penelitian.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memiliki tujuan untuk memperoleh gambaran agar mempermudah dalam memahami penelitian ini. Sistematika pembahasan adalah rangkaian penjelasan dari setiap bab dengan singkat,

dan terperinci. Dalam penelitian ini terdiri lima bab pembahasan dan pada setiap bab sistematikanya yakni:

Bab I menyajikan latar belakang masalah yang menjelaskan alasan dasar dilakukan penelitian. Dari uraian tersebut kemudian dirumuskan rumusan masalah dan diuraikan dalam bentuk pertanyaan dan menjelaskan akan batasan penelitian yang diteliti. Tujuan penelitian menggambarkan pentingnya penelitian yang sedang berlangsung, dan mencakup pengenalan yang sistematis untuk menentukan arah penelitian, pembahasan yang sistematis yang mencakup temuan dari awal hingga akhir penelitian

Bab II menguraikan teori yang digunakan berkaitan dengan kinerja pegawai dalam perspektif Islam. Tinjauan pustaka yang berisi penelitian-penelitian sebelumnya digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Bab ini ditutup dengan hipotesis yang akan diteliti untuk melihat apakah itu benar.

Bab III Uraian tentang teknik atau metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Bab ini menguraikan jenis juga sumber data dalam penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan data dan sampel, definisi operasional dan teknik analisis.

Bab IV tentang hasil analisis dan pembahasan data, bab ini adalah inti dari penelitian yang berisi interpretasi hasil dari olah data mengenai analisis data deskriptif, uji hipotesis, dan pembahasan dari uji hipotesis.

Bab V memaparkan kesimpulan dan di akhir bab ini, diberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh perusahaan, akademisi, dan pihak-pihak yang berkepentingan terkait dengan penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan yakni sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 diterima.
2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 ditolak.
3. Latar Belakang Pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah disusun dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, didalamnya masih terdapat keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini dikatakan kurang lengkap karena variabel yang digunakan hanya kompetensi, kompensasi dan latar belakang pendidikan dalam mengetahui pengaruh kepada kinerja karyawan. Variabel lain tidak diteliti secara keseluruhan yang mungkin memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel 30 responden dan pemberian kuesioner tidak dilakukan secara langsung kepada responden akan tetapi berikan kepada salah satu *customer service*.

C. Saran

Melalui hasil dari penelitian yang sudah diujikan, terdapat saran yang diajukan dari penelitian ini dengan harapan semoga bermanfaat bagi pihak terkait. Berikut saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini:

1. Bagi Bank Madina Syariah perlu kiranya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mencapai visi misi bank yang telah ada.
2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel independen berdasarkan isu-isu terbaru yang sedang terjadi. Sehingga selalu terdapat pembaruan pada setiap penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke- 5. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke- 10. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abdi, Usman Rianse. 2012. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi. Bandung: Alfabeta
- Abib, Asrianto Nur. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Kalika Intergraha di Semarang. Semarang: Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Abidin, Yunus. 2012. Pembelajaran Membaca Berbasis Pendidikan Karakter. Bandung: PT Refika Adifarma
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. Pengaruh Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Tulungagung: Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung.
- Agus, dharma. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor, edisi revisi. Cetakan ke-5. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ahmad, Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Univeritas Tanjung Pura, Mandar Maju. Bandung.
- Ashariandi, Julian. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan Pt. Pusri

- Palembang. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Asti, Maria. Adhanari. 2005. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. Skripsi. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negri Semarang
- Bernardin, John H dan Joyce A, Russel. 1998. Human Resource Management: An Experiential Approach. Singapore: Mc graw- Hill
- Darma, Erlina, dan Iskandar, 2020. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Perekonomian Indonesia. Jurnal Benevita. Vol 5 no 2
- Darsono dan Siswandoko, Tjajuk. 2011. Sumber Daya manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting
- Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Fahri Farid, dan M. M Arijulman. 2014. HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah. Jakarta: Gramedia pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7S. Semarang: UNIDIP
- Harianja, Marihot Tua Efendi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grassindo, cetakan kelima

- Hartono, Rudi. 2021. Pengaruh Inflasi, Kurs dan Produk Domestik Bruto terhadap Pembiayaan Bank Umum Syariah Tahun 2020 di Masa Pandemi Covid-19. Skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus: Teori, Desain Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- I Wayan, Niko Susanta, Nadiasa, Mayun, Adnyana, Ida Bagus Rai. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa konstruksi di Denpasar. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Volume 2, No. 2
- Isvandiari Any dan Lutfiatul F. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1 Agustus 2017.
- Jean, K. N, Ngui, T. K, Robert. A. 2017. Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. International Journal of Innovate Social Sciences And Humanities Reaserch 25-42
- Karim, Adiwarmn. A. 2004. Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lailatu, Dhilkhijjah. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Thesis IAIN Salatiga

- Mamahit, Rendry. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana di Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4
- Mardhiah. 2020. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
- Melyana, Sustika, Dheasey, Amboningtyas, Cicik Harini. 2016. Effect of Compensation, Motivation, and Training on Employee Performance PT. Bank Himpunan Saudara, TBK Semarang Branch Office. Jurnal Unpad, 487-492
- Mutakin, Tatan Zenal. 2015. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang terhadap Kinerja Guru. Jurnal Formatif 145-156
- Muthmainnah, Hayatul. 2016. Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompetensi Islami, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Karyawan. Skripsi Perbankan Syariah, Universitas UIN Sarif Hidayatullah. Jakarta
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineke Cipta
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Edisi Revisi
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robert L.Mathis dan John H.Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku2, Alih Bahasa, Jakarta: Salemba Empat

- Santoso, Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik. Jakarta: PT Elex Media komputindo
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siregar, Pani Akhiruddin. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia. Human Falah vol.5 no.2
- Soekidjo, Notoadmodjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Subandi. 2012. Ekonomi Pembangunan. Bandung: Unit Penerbit Alfabeta
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptoherijanto, Priyono. 1989. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Umar, Husein. 2005. Riset SDM dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positif dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. Manajemen kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Edisi Ketiga
- Wibowo. 2012. Manajemen kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Widagdo, Aryo, Widodo, Djoko Setyo, dan Samosir, Partogi Saoloan. 2018. Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through commitment. Scholar Journal of Economics, Business and Management

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

www.ojk.go.id

Zahrotul Mufidah (2017) “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri.” Skripsi: Universitas Nusantara Kabupaten Kediri.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA