



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

# **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKANDAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BNI SYARIAH CABANG CIREBON**

## **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.Sy)  
Program Studi Muamalah/Hukum Ekonomi Syari'ah  
Fakultas Ekonomi dan Ekonomi Islam

**AYU LESTARI**

**NIM : 14122210941**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SYEKH NURJATI  
CIREBON**

**2016 M/ 1437 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## ABSTRAK

### **Ayu Lestari/14122210941: PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BNI SYARIAH CABANG CIREBON, Skripsi, 2016.**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di samping sumber daya lainnya, karena kualitas sumberdaya manusia berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan BNI syariah cabang Cirebon berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengatur seleksi yang di dasarkan pada tingkat pendidikan dengan cara seleksi penempatan kerja karyawan dilihat dari pendidikan dan pengalaman kerja serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada BNI syariah cabang Cirebon. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BNI syariah cabang Cirebon . Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BNI syariah cabang Cirebon, untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja pada karyawan BNI syariah cabang Cirebon.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 68 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Pengujian instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis datanya adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara parsial diperoleh hasil variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  sebesar -0,206, variabel Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,66864 artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja. variabel pengalaman kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  sebesar 4,649, Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,66864 artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja. pengujian simultan diperoleh hasil secara bersama-sama latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.  $F_{hitung}$  (17,554) >  $F_{tabel}$  3,14. Factor latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berkontribusi sebesar 35,1% terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan sisanya, sebesar 64,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata Kunci :** Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Peningkatan Kinerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

## ABSTRACT

**Ayu Lestari/14122210941: the INFLUENCE of EDUCATIONAL BACKGROUND and WORK EXPERIENCE TOWARDS the IMPROVEMENT of the PERFORMANCE of EMPLOYEES on the BNI SYARIAH BRANCHES of CIREBON, thesis, 2016.**

Human resources has a very important role in addition to other resources, because the quality of precious human resources owned by an organization to improve performance. Company BNI syariah branches Cirebon strives to improve the performance of employees in achieving the objectives of one of the company's efforts to improve the performance of the employee is to set up the selection in based on the level of education by way of employee placement selection views of education and work experience as well as skills that are owned by the employees.

This research was conducted at the BNI syariah branches. The research aims to know the influence of education against the background of an increase in the performance of employees on the BNI syariah branches. To know the influence of the experience of working towards the improvement of the performance of employees on the BNI syariah branches of Cirebon, to know the influence of educational background and work experience to increased employee performance on BNI syariah branches.

In this study the author uses quantitative methods using descriptive analysis techniques. The samples on this research as many as 68 people using total sampling. Data collection techniques including questionnaire. Testing the instrument data is done with test validity and reliability tests, while the data analysis is the determination of the coefficient of the correlation coefficient,, and test hypotheses.

Based on research conducted in the variable results obtained partial educational background ( $X_1$ )  $t_{count}$  registration-0.206, this indicates that the variable  $t_{count}$  of  $t_{table}$  1.66864 means there are no partially positive significant influence between the educational background to increased performance. work experience variables ( $X_2$ )  $t_{count}$  amounting to 4.649, it does show that  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$  1.66864 means there is partially positive influence significant between the educational background to increased performance. simultaneous testing of obtained results together educational background and work experience have an effect on performance improvements.  $F_{count}$  (17,554) >  $F_{table}$  3.14. Factor in educational background and work experience account for 35.1% against an increase in performance. As for the rest, amounting to 64.9% is affected by other factors.

**Keywords:** educational background, work experience, and performance improvement



## المخلص

آيو ليستري /14122210941: تأثير الخلفية التعليمية وتجربة العمل نحو تحسين أداء العاملين في فروع سيربيون، الأطروحة، 2016 BNI الشريعة

الموارد البشرية وقد برنان هام جداً بالإضافة إلى الموارد الأخرى، نظراً لنوعية الموارد البشرية الثمينة التي فروع الشريعة بني الشركة سيربيون تسعى جاهدة إلى تحسين أداء العاملين في .تملكها منظمة لتحسين الأداء تحقيق أهداف واحدة من جهود الشركة لتحسين أداء الموظف هو إعداد التحديد في القائمة على مستوى التعليم عن طريق الموظف موضع اختيار وجهات النظر للتعليم والعمل الخبرة فضلا عن المهارات التي يملكها الموظفون.

ويهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير التعليم على الخلفية لزيادة BNI. أجرى هذا البحث في فروع الشريعة لمعرفة تأثير تجربة العمل من أجل تحسين أداء العاملين في بني زيادة BNI. أداء العاملين في فروع الشريعة فروع الشريعة من سيربيون، لمعرفة تأثير الخلفية التعليمية والخبرة العملية لأداء الموظف في فروع الشريعة BNI.

في هذه الدراسة والكاتب يستخدم الأساليب الكمية باستخدام تقنيات التحليل الوصفي. العينات في هذا أساليب جمع البيانات بما في ذلك الاستبيان. البحث ما يصل إلى 68 شخصا باستخدام العينات إجمالي اختبار أداة البيانات يتم باختبار صحة وموثوقية الاختبارات، بينما تحليل البيانات هو تحديد معامل معامل الارتباط، واختبار الفرضيات

الحساب  $t_{(X_1)}$  استناداً إلى البحوث التي أجريت في ما تحقق من نتائج متغير الخلفية التعليمية الجزئية 166864 يعني أن هناك لا تأثير كبير جدول  $t$  من الحساب  $t$  التسجيل -0.206، يشير هذا إلى أن المتغير تصل إلى  $(X_2)$  العمل تجربة المتغيرات الحساب  $T$ . إيجابي جزئياً بين الخلفية التعليمية لزيادة الأداء وهناك تأثير إيجابي جزئياً كبيراً بين 166864 جدول  $t$  أكبر مما يعني الحساب  $t$  4.649، أنه تبين أن الخلفية التعليمية لزيادة الأداء. واحد اختبار للنتائج التي تم الحصول عليها مع الخلفية التعليمية والخبرة عامل في الخلفية 3,14 جدول  $F > (17,554)$  الحساب  $F$ . العملية لها تأثير على تحسينات في الأداء التعليمية ويعمل حساب الخبرة 35.1 في المائة مقابل زيادة في الأداء. أما بالنسبة للبقية، تصل إلى 64.9 في المائة تتأثر بعوامل أخرى

الكلمات الرئيسية: الخلفية التعليمية والخبرة في العمل، وتحسين الأداء



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BNI SYARIAH CABANG CIREBON” oleh Ayu Lestari, NIM 14122210941, telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Syariah (S.sy) pada Program Studi Muamalah Hukum Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, agustus 2016

### Sidang Munaqosyah

Ketua,  
Merangkap Anggota



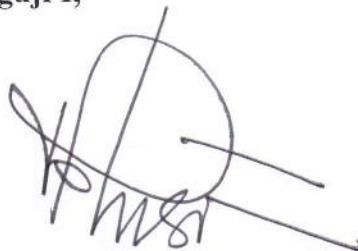
H. Juju Jumena, MH  
NIP. 19720514 200312 1 003

Sekretaris,  
Merangkap Anggota



Eef Sefullah, M.ag.  
NIP.19760312 200312 1 003

Penguji I,



Alvien Septian Haerisma, MSI  
NIP. 19800912 200604 1 001

Penguji II,



Eef Sefullah, M.ag.  
NIP.19760312 200312 1 003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.  
 2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT .....	ii
خلاصة .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN .....	v
NOTA DINAS .....	vi
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO.....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
PENDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xx

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
1. Identifikasi masalah .....	6
2. Pembatasan masalah.....	7
3. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sitematika Penulisan .....	8

### BAB II KERANGKA TEORI

A. Kinerja .....	10
1. Pengertian kinerja.....	12
2. Jenis-jenis kinerja.....	12
3. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	13
4. Pengukuran kinerja.....	14
5. Indikator kinerja .....	14
6. Penilaian kinerja.....	16
7. Manfaat penilaian kinerja .....	19
8. Kinerja perspektif syariah .....	20
9. Kualifikasi yang mendasari dalam proses seleksi .....	22
B. Pendidikan .....	23
1. Pengertian Pendidikan.....	23
2. Fungsi dan tujuan pendidikan.....	27
C. Pengalaman kerja.....	31
1. Pengertian pengalaman kerja.....	31
2. Factor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.....	33



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Pengukuran pengalaman kerja.....	33
4. Manfaat pengalaman kerja .....	34
D. Penelitian Terdahulu.....	35
E. Kerangka Pemikiran .....	40
F. Hipotesis .....	41

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
B. Jenis Penelitian .....	43
C. Data Penelitian.....	43
1. Jenis Data.....	44
2. Sumber Data .....	44
D. Teknik Pengumpulan Data .....	45
E. Populasi dan Sampel.....	45
F. Variabel Penelitian .....	47
1. Variabel Independen (bebas).....	47
2. Variabel Dependent (terikat) .....	47
G. Definisi Operasional Variabel .....	47
H. Instrumen Penelitian .....	50
I. Uji Instrumen Penelitian.....	51
1. Uji Validitas.....	51
2. Uji Reliabilitas.....	53
J. Teknik Analisis Data .....	55
1. Uji Asumsi Klasik .....	55
a. Uji Normalitas .....	55
b. Uji Multikolinieritas .....	56
c. Uji Heteroskedastisitas .....	56
d. Uji Autokorelasi .....	57
K. Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
L. Uji Determinasi .....	58
M. Uji T (Pengujian Parsial) .....	58
N. Uji F (Pengujian Simultan).....	59

### BAB IV PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BNISYARIAH CABANG CIREBON

A. Gambaran umum Perusahaan dan Responden .....	60
1. Sejarah Singkat BNI syariah cabang cirebon .....	60
2. Visi dan Misi BNI syariah cabang cirebon.....	61
3. Struktur Organisasi .....	61
4. Karakteristik Responden .....	62
B. Deskripsi Data Penelitian .....	64
1. Variabel Latar belakang pendidikan.....	64
2. Variabel pengalaman kerja .....	68
3. Variable peningkatan kinerja.....	71
C. Uji Validitas dan Reliabilits .....	75



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

1. Hasil Uji Validitas .....	75
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	76
D. Teknik Analisis Data .....	77
1. Uji Asumsi Klasik .....	77
a. Uji Normalitas .....	77
b. Uji Multikolinieritas .....	77
c. Uji Heteroskedastisitas .....	78
d. Uji Autokorelasi .....	79
E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	80
F. Uji Determinasi .....	81
G. Uji t (Pengujian Parsial) .....	82
H. Uji F (Simultan).....	84
I. Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Konsep perbankan syariah yang pada mulanya hanya merupakan diskusi teoritis, kini telah menjadi realitas faktual yang tumbuh dan berkembang. Bahkan saat ini, industri perbankan syariah telah bertransformasi dari hanya sekedar lembaga keuangan alternatif dengan sistem syariah menjadi lembaga keuangan yang mampu memainkan peranannya dalam ekonomi global. Hal ini ditunjukkan adanya perkembangan secara signifikan yang dialami oleh perbankan syariah. Menurut laporan tahunan IDB bahwa industri ini tumbuh lebih dari 15% per tahun dengan jumlah institusi lebih dari 300 yang tersebar di lebih 75 negara dengan perkiraan total aset 500 miliar dollar atau sekitar Rp. 4.600 triliun. Dengan kata lain, pasar yang sudah dicapai sekarang baru sekitar 10%. Ini menunjukkan bahwa industri ini masih menjanjikan perkembangan yang luar biasa di masa akan datang.<sup>1</sup>

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai.<sup>2</sup>

Hasil riset yang dilakukan oleh FE UI menunjukkan bahwa lebih dari 90% SDM bank syariah saat ini tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Sedangkan penyajian Outlook Perbankan Syariah 2009 menunjukkan bahwa di antara kendala percepatan market share (5%) perbankan syariah adalah faktor SDM, baik dari sisi minimnya jumlah SDM perbankan syariah maupun

---

<sup>1</sup>Syaparuddin. *Model Pengembangan Sdm Industri Perbankan Syariah Pada Islamic Banking School* (Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Edisi : Vol. 8, No. 2, Desember 2014) 351

<sup>2</sup>Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 226.

kualitasnya yang masih rendah. Sementara yang disebutkan dalam Majalah Sharing bahwa saat ini baru 10% SDM yang memiliki latar belakang syariah yang bekerja di industri perbankan syariah dan 90% adalah berlatar belakang dari konvensional yang dikarbit melalui short course perbankan syariah.<sup>3</sup>

Dengan keterbatasan SDM, akhirnya banyak perbankan syariah merekrut SDM dari bank konvensional yang kemudian dilatih untuk menjadi karyawan bank syariah. Kurangnya SDM syariah dapat memberikan dampak buruk dan akan menghambat perkembangan bank syariah ke depan. Perbankan dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, dan semua itu dapat dilakukan oleh perbankan yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai.

Untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa perbankan syariah tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya lain dalam organisasi.<sup>4</sup>

Hadirnya lembaga keuangan syariah di jaman sekarang ini merupakan fenomena baru. Oleh karena, sifatnya yang baru, maka diperlukan pengetahuan yang baru dan juga oleh sumber daya manusia dengan pengetahuan yang baru . Hal ini yang perlu dipahami bahwa lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik yang berbeda dengan lembaga keuangan yang telah ada (lembaga keuangan konvensional), oleh karena itu menuntut kualifikasi sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya. Karena sumber daya manusia

<sup>3</sup> Syaparuddin. *Model Pengembangan Sdm Industri Perbankan Syariah Pada Islamic Banking School* (Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Edisi : Vol. 8, No. 2, Desember 2014), 353

<sup>4</sup> Talizuduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta. 2005),207



merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga keuangan syariah.<sup>5</sup>

Perbankan dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, dan semua itu dapat dilakukan oleh perbankan yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa perbankan syariah tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusia adalah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya lain dalam organisasi.<sup>6</sup>

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

<sup>5</sup>Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 221

<sup>6</sup>Talizuduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), 207



Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.<sup>7</sup>

Dalam tafsir Az-zikra oleh bachtiar surin dinyatakan bahwa وَلِكُلِّ (dan bagi masing-masing) ditujukan kepada semua orang, baik orang itu terbilang orang baik-baik, maupun orang itu orang durhaka.

لَا يُظْلَمُونَ, maksudnya, orang yang beramal baik tidak akan dibalas dengan pembalasan buruk, dan begitu sebaliknya.<sup>8</sup>

Dalam ayat tersebut bahwasanya allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atas pekerjaan selama satu periode pekerjaan tertentu. Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka makin besar

<sup>7</sup>Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Semarang : PT Karya Toha Putra,T.T), 825.

<sup>8</sup>Bachtiar Surin, *Az-Zikra Terjemah Dan Tafsir Al-Qur'an Dalam Huruf Arab Dan Latin Juz 26-30*, (Bandung: Angkasa Bandung, 2004), 2175



kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan.<sup>9</sup>

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>10</sup> Suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka makin besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan.<sup>11</sup>

Selain itu, Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan<sup>12</sup>.

Pengalaman karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

Ketertarikan peneliti untuk melakukan meneliti BNI Syariah adalah karena BNI Syariah merupakan salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh BNI Syariah ini tidak saja terlihat dari produk yang ditawarkan kepada

<sup>9</sup>Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2001), 7

<sup>10</sup>Abdus Salam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Cirebon:STAIN Press, 2008), 2

<sup>11</sup>Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2001), 7

<sup>12</sup>Andriyan Muttaqin, Dkk, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013* (Jurnal Penelitian, Edisi : Vol.04, No. 1,Tahun 2014), 3



nasabah, namun juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke BNI Syariah dengan profesional dan amanah.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah berbeda-beda tidak hanya lulusan ekonomi tetapi ada juga yang berasal dari jurusan lain. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu ekonomi syariah maupun ekonomi konvensional tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan dibidang ilmu pengetahuan lainnya. Selain itu juga banyak dari karyawan yang baru lulus yang belum mempunyai pengalaman kerja di perbankan sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan. Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon”**.

## B. Rumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Dalam identifikasi masalah dibagi menjadi tiga bagian :

#### a. Wilayah kajian penelitian

Wilayah kajian penelitian ini mencakup manajemen sumber daya insani.

#### b. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian dalam skripsi ini adalah menggunakan penelitian *field research* (penelitian lapangan) yang dilakukan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon.

#### c. Jenis masalah

Adapun jenis masalah dalam skripsi ini adalah menyangkut pengaruh latar belakang penelitian dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon.





## 2. Pembatasan masalah

Dalam penelitian yang dilakukan agar tidak melebar dari permasalahannya maka penulis membatasi masalah yaitu pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon.

## 3. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon?
- b. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon?
- c. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon?

## C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon.
- b. Mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon.
- c. Mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon.

## D. Manfaat penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Manfaat ilmiah

Dengan adanya penelitian ini, dapat mengetahui lebih dalam mengenai Mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor

Cabang Cirebon dan juga dapat mengetahui serta memperdalam ilmu pengetahuan tentang kajian-kajian tentang pengembangan sumber daya manusia

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank BNI Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah terkait peningkatan kinerja karyawan khususnya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Cirebon.

c. Manfaat akademik

Penelitian ini sebagai wujud Tri Darma perguruan tinggi IAIN Syekh Nurjati Cirebon khususnya program studi muamalah fakultas syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan deskripsi tentang urutan-urutan penelitian yang digambarkan secara garis besar dalam bentuk bab per bab .

### BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bagian yang menjelaskan secara garis besar permasalahan yang diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian tentang teori mengenai pendidikan, pengalaman kerja, pengaruh, etos kerja dan kinerja .

### BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana penelitian ini dilaksanakan secara operasional. Dalam bagian ini diuraikan mengenai objek penelitian, penentuan populasi dan sampel, definisi operasional penelitian, data penelitian, model penelitian, teknik analisis data dan pengujian hipotesis statistik.





## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana hasil dari penelitian yang dilakukan dan mendeskripsikan objek penelitian, analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Merupakan bagian yang terakhir dalam penulisan ini. Bagian ini, memuat kesimpulan dan saran-saran untuk rekomendasi penelitian selanjutnya





## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Semarang : PT Karya Toha Putra,T.T)
- Adhanari, Maria Asti, *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul.”* (Abstrak, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 2005)
- Andayani, Yeni *“Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Al-Falah Cirebon).”* (Abstrak, Fakultas Syariah Stain Cirebon, 2008)
- Antonio, Muhammad Syafi’I, *Bank Syariah Dari Teori Dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001)
- Aulia, Nisa dengan judul *“pengaruh tingkat disipliner, kompensasi, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan BMT Tumang”*. (skripsi:UIN sunan kalijaga Yogyakarta,2016)
- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian* , (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2011)
- Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2013)
- dharma, Agus, *manajemen supervisi* (Jakarta: Rajawali press, 2004).
- Djam’an, Satori *Profesi Guru*, (Jakarta:UT,2007)
- Erlinayanti, Andinta *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pkn Di Sma Negeri Di Kabupaten Magelang”*. (Abstrak, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta, 2012)
- Foster, Bill *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Ppm, 2001)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang : Undip, 2001)
- Hamalik Oemar, *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2001)
- Handoko, Hani T, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia Edisi2*, (Yogyakarta:Bpfe(Badan Penerbit Fakultas Ekonomi,2009)
- hariandja, MARIHOT tua effendi, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta:grasindo,2002)
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* , (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009)
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada2012)
- Ismanto, Kuart, *Manajemen Syari'ah*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2009)
- J.Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)
- Kadir, Abdul Dkk, *Dasar-Dasar Pendidikan*, (Jakata:Kencana2012)
- Mangkunegara, Anwar prabu *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, (Bandung:repika aditama,2005)
- Mangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2. (Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya Offset. 2002)
- Mangkuprawita, *manajemen sumber daya manusia strategic*, (Jakarta:ghalia Indonesia,2004)
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (BPFE:Yogayakarta,2006)
- Melayu, Hasibuan. S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pt. Bumi Aksara2001)
- Meldona , *Manajemen Sumberdaya Manusia Persfektif Integratif*, (Uin-Malang Press:Malang2009)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.  
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada,2012)

Mudyahardjo, *Filsafat Ilmu Pendidikan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2002)

Muttaqin, Andriyan Dkk, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013* (Jurnal Penelitian, Edisi : Vol.04, No. 1,Tahun 2014)

Ndraha, Talizuduhu *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta. 2005)

Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang : UIN-Malang Press, 2009)

Nurgiyantoro, Burhan *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2002)

Nurhadi, Dani (2012), Skripsi Dengan Judul “*Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Cirebon Selatan)*.” (Abstrak, Fakultas Syariah Iain Syekh Nurjati Cirebon, 2012)

Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung : Alfabeta, 2008)

sadulloh, Uyoh, *pengantar filsafat pendidikan*,(bandung:alfabeta,2006)

Salam, Abdus *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Cirebon:STAIN Press, 2008)

Setiawan, I kadek yogi dengan judul :” *pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) group cabang singlaraja*”, (universitas pendidikan ganesha,2015), abstrak

Shihab, M Quraish. *Tafsir Al Mishbah*, (Jakarta:Lentera Hati,2002)

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara2008)

Siregar, Sofyan *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2010)

Soedarmayanti, *manusia dan produktivitas kerja* , (bandung:mandarmaji,2001)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau mempublikasikan karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Soedarmayanti, *dasar-dasar pengetahuan tentang manajemen perkantoran*, (bandung:mandar maju 2003)

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2012)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2011)

Sukmana, Ganjar Mulya “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada Cv. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)*”. (Abstrak, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, 2013)

Sulaeman , Ardika “*Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.*” *Trikonomika* Volume 13, No. 1, Juni 2014,

Surakhmad, Winarno *Pengantar Penelitian Ilmiah*,(Bandung: Tarsito, 1999)

Surapranata, Sumarna *Analisis validitas, Reliabilitas dan Interpretasi hasil tes* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004)

Surin, Bachtiar *Az-Zikra Terjemah Dan Tafsir Al-Qur’an Dalam Huruf Arab Dan Latin Juz 26-30*, (Bandung: Angkasa Bandung, 2004)

Syaparuddin. *Model Pengembangan Sdm Industri Perbankan Syariah Pada Islamic Banking School* (*Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Edisi : Vol. 8, No. 2, Desember 2014)

Tanjung Rio, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, 2011).

Wibowo, Agung Edy *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Gava Media , 2012)

[www. Bnisyariah.co.id](http://www.Bnisyariah.co.id)