

PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN DAN  
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BRI SYARIAH  
KC PEMATANG SIANTAR

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Perbankan Syariah*

Oleh:

PUJI APRILIANI  
NPM: 1601270050



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020

**PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN DAN  
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BRI SYARIAH  
KC PEMATANG SIANTAR**

**SKRIPSI**

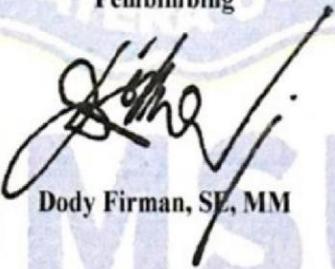
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Perbankan Syariah*

Oleh :

**PUJI APRILIANI**  
**NPM: 1601270050**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

Pembimbing



**Dody Firman, SE, MM**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**

*PERSEMBAHAN*

*Karya Ilmiah Ini Kupersembahkan Kepada Kedua Orangtuaku Dan Kakakku  
Serta Penulis Sendiri*

*Ayahanda Suwarno Murahim*

*Ibunda Suliyah*

*Adinda Veny, Vivi, Puput, Frsika*

*Tak Lekang Selalu Memberikan Do'a Kesuksesan &  
Keberhasilan Bagi Diriku*

*Motto:*

*Yakin kepada Allah , Bermimpi yang besar, Kerja Keras  
Maka kesuksesan akan datang kepadamu*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Apriliani  
Npm : 1601270050  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh, Pengetahuan, Pengalaman dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.** Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 Juli 2020

Yang Menyatakan

  
**Puji Apriliani**  
1601270050

**PERSETUJUAN**

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN DAN  
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BRI SYARIAH  
KC PEMATANG SIANTAR**

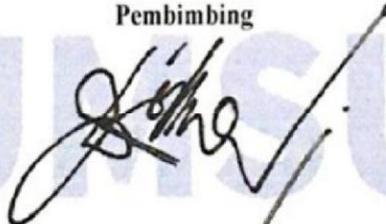
Oleh:

**PUJI APRILIANI**  
1601270050

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah  
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk  
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 30 Juli 2020

Pembimbing



Dody Firman, SE/ MM

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**

Medan, 30 Juli 2020

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (tiga) Eksemplar  
Hal : Skripsi  
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di-  
Medan

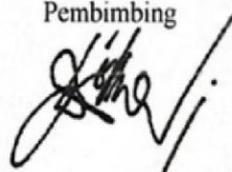
*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa Puji Apriliani yang berjudul "Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Pembimbing



Dody Firman, SE, MM



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila diperlukan surat ini agar disertakan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

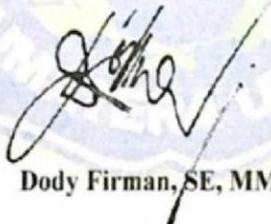
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : Puji Apriliani  
Npm : 1601270050  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar

Medan, 30 Juli 2020

Pembimbing Skripsi :



Dody Firman, SE, MM

Disetujui Oleh:

Diketahui/ Disetujui  
Dekan  
Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program  
Studi Perbankan Syariah



Setamat Pohan, S.Ag, MA

**BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

**NAMA MAHASISWA** : Puji Apriliani

**NPM** : 1601270050

**PROGRAM STUDI** : Perbankan Syariah

**HARI , TANGGAL** : Jum'at, 14 Agustus 2020

**WAKTU** : 09.00 s.d selesai

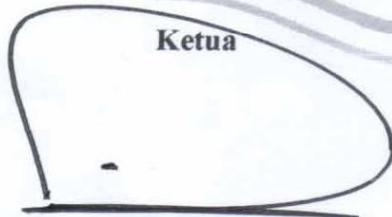
**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I** : Dr. Maya Sari, SE, M.Ak

**PENGUJI II** : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

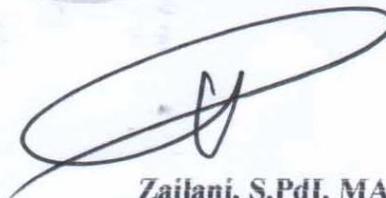
**PANITIA PENGUJI**

**Ketua**



**Dr. Muhammad Qorib, MA**

**Sekretaris**



**Zailani, S.PdI, MA**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### 1. Konsonan

fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
	Ba	B	Be
	Ta	T	Te
	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
	Jim	J	Je
	Ha	H	Ha( dengan titik dibawah)
	Kha	Kh	Ka dan ha
	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik diatas)
	Ra	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es

ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Saf	S	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik dibawah)
ع	Ain	‘	Koamater balik di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
_/	Fattah	A	A
-/	Kasrah	I	I
-و	Dammah	U	U

#### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى _/	Fatha dan ya	Ai	A dan i
و- /	Fatha dan waw	Au	A dan u

Contoh :

- Kataba = كتب
- Fa'ala = فعل
- Kaifa = كيف

#### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
□ا	Fattah dan alif atau ya	A	A dan garis di atas
ى	Kasrah dan ya	I	I dan garis di

			atas
و □	Dammah dan wau	U	U dan garis di atas

Contoh :

- Qala = لقا
- Rama = رما
- Qila = قيل

#### d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) Ta Marbutah Hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fatah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya (t).

2) Ta Marbutah mati

Ta marbutah yang matibmendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau ada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu pisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- Raudah al-atal – raudatul atfal : ظفالا اضتورل
- al- Maidah al-munawwarah : قرلمنواينهلما
- talhah : طلحة

#### e. Syaddah (tasydid)

Syaddah ataupun tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syahada* atau tanda *tasdid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- Rabbana : ربنا
- Nazzala : نزل
- Al- birr : ليرا
- Al- hajj : حجا
- Nu'ima : نعم

#### f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu :ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

##### 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah* di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

##### 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- Ar- rajulu : للرا
- As- sayyidiatu : ةلسدا
- Asy- syamsu : لشمسا
- Al- qalamu : لقلما
- Al- jalalu: للجالا

### **g. Hamzah**

Dinyatakan didepan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- Ta'khuzuna : نوخذتا
- An-nau' : اءلنوا
- Sai'un : اءشي
- Inna : نا
- Umirtu : اءمرا
- Akala : كلا

### **h. Penulisan Kata**

pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu di dahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitnwudi'alinnasilallazibibakkatamubarakan.

- lazunazilafihi al-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisannya itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrunminallahi wafathunqariib
- Lillahi al-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

#### **j. Tajwid**

bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

## ABSTRAK

***Puji Apriliani, 1601270050, Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, Pembimbing Dody Firman, SE, MM.***

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, jenis data ini adalah data primer, teknik pengumpulan data berupa wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Adapun populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar yaitu 34 orang. Sedangkan sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengetahuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,041 > 2,042$ ), (2) pengalaman karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,274 > 2,042$ ), (3) profesionalisme karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,821 > 2,042$ ), (4) serta terdapat pengaruh pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar dengan hasil  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $11,134 > 2,91$ ). Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,624 atau 62,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.*

***Kata Kunci: Pengetahuan, Pengalaman, Profesionalisme dan Kinerja Karyawan.***

## ABSTRACT

***Puji Apriliani, 1601270050, The Influence of Knowledge, Experience and Professionalism on Employee Performance at PT. BRI Syariah Pematang Siantar Branch Office, Advisor Dody Firman, SE, MM.***

*The purpose of this study is to determine the effect of knowledge, experience, and professionalism on employee performance. The object of this research is the performance of the employees of PT. BRI Syariah Pematang Siantar Branch Office. This type of research is associative quantitative, this type of data is primary data, data collection techniques in the form of interviews, literature studies and questionnaires. The population of this study is all employees who work at PT. BRI Syariah Branch Office of Pematang Siantar, 34 people. While the sample was taken using a saturated sampling technique (census) where all members of the population were used as research samples. The data analysis technique uses validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and coefficient of determination test.*

*The results of this study indicate that (1) employee knowledge has a positive and significant effect on employee performance with the results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6,041 > 2,042$ ), (2) employee experience has a positive and significant effect on employee performance with the results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6,274 > 2,042$ ), (3) employee professionalism has a positive and significant effect on employee performance with the results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6,821 > 2,042$ ), (4) and there is an influence of employee knowledge, experience and professionalism simultaneously on the performance of employees of PT. BRI Syariah Pematang Siantar Branch Office with the results  $f_{count} > f_{tabel}$  ( $11,134 > 2,91$ ). The results of the determination coefficient test of 0.624 or 62.4% employee performance variables are influenced by the three independent variables and the remaining 37.6% are influenced by other variables outside this study.*

***Keywords: Knowledge, Experience, Professionalism and Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan melimpahkan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar”**. Shalawat beriringan salam penulis hadiahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW semoga kelak diberikan syafaatnya di kemudian hari. Amin ya Rabbal ‘alamin. Adapun tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata-1 (S1) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan pihak bersangkutan maka tidak akan mungkin skripsi ini dapat terselesaikan, karena itu tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua penulis Ayahanda Suwarno Murahim dan Ibunda Suliyah yang telah membesarkan serta mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dengan do'a yang senantiasa mengiringi langkah kaki ini dan memberikan motivasi, moral maupun materi.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Riyan Pradesyah, S.E.Sy.,M.E.I selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dody Firman, SE, MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang ikut membantu dan membimbing penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
9. PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
10. Seluruh Staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian administrasi atau biro Fakultas Agama Islam yang telah membantu dalam berbagai urusan selama penulis menjalankan perkuliahan.
11. Seluruh teman-teman perbankan syariah stambuk 2016 khususnya kelas B pagi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 30 Juli 2020

Penulis



**PUJI APRILIANI**

**NPM:1601270050**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>9</b>
A. Deskripsi Teori .....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
c. Karakteristik Kinerja .....	11
d. Indikator Kinerja .....	12
e. Cara Mengukur Kinerja .....	12
f. Manfaat Penilaian Kinerja .....	13
2. Pengetahuan Karyawan .....	14
a. Pengertian Pengetahuan.....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan.....	15
c. Indikator Pengetahuan .....	16
d. Proses Prilaku Tahu .....	17
e. Kriteria Pengetahuan .....	17
3. Pengalaman Kerja.....	17
a. Pengertian Pengalaman Kerja .....	17

b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	18
c.	Indikator Pengalaman Kerja.....	19
d.	Pengukuran Pengalaman Kerja .....	19
4.	Profesionalisme .....	20
a.	Pengertian Profesionalisme .....	20
b.	Karakteristik Profesionalisme .....	21
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme .....	22
d.	Indikator Profesionalisme .....	22
B.	Penelitian Releven .....	23
C.	Kerangka Berfikir .....	26
D.	Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>31</b>
A.	Metode Penelitian .....	31
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel .....	31
D.	Variabel Penelitian.....	32
E.	Definisi Operasional Variabel .....	33
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	35
G.	Instrumen Penelitian.....	36
H.	Teknik Analisis Data.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>41</b>
A.	Deskripsi Institusi .....	41
B.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	44
C.	Penyajian Data .....	45
D.	Analisis Data.....	48
E.	Pembahasan .....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>63</b>
A.	Simpulan .....	63
B.	Saran .....	63

**DAFTAR PUSTKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	28
Tabel 3.2	Operasional Variabel .....	31
Tabel 3.3	Skala Likert .....	33
Tabel 4.1	Distribusi Responden “Jenis Kelamin” .....	41
Tabel 4.2	Distribusi Responden “Usia” .....	41
Tabel 4.3	Distribusi Responden “Kelamin” .....	42
Tabel 4.4	Distribusi Responden “Masa Kerja” .....	42
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel X1 (pengetahuan) .....	43
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel X2 (pengalaman) .....	43
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Variabel X3 (profesionalisme) .....	44
Tabel 4.8	Skor Angket Untuk Variabel Y (kinerja) .....	44
Tabel 4.9	Uji Validitas Instrumen Pengetahuan (X1) .....	45
Tabel 4.10	Uji Validitas Instrumen Pengalaman (X2) .....	46
Tabel 4.11	Uji Validitas Instrumen Profesionalisme (X3) .....	47
Tabel 4.12	Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	47
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas .....	49
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	51
Tabel 4.16	Hasil Uji T .....	52
Tabel 4.17	Hasil Uji F .....	54
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	40
Gambar 4.2	Uji Normalitas Data .....	49
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	50

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja menjadi isu dunia pada dewasa ini, hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi permintaan atau tuntutan masyarakat akan pelayanan bermutu tinggi atau pelayanan prima dari suatu perusahaan tersebut. Situasi persaingan pada masa ini semakin kompetitif, maka hal ini menuntut organisasi ataupun perusahaan untuk mampu meningkatkan suatu kinerja dari pegawainya guna mewujudkan peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga perusahaan kita dapat bersaing dan perusahaan kita mampu berada diatas perusahaan lain.<sup>1</sup>

Dalam beberapa kasus disuatu perusahaan atau organisasi, banyak sekali perusahaan memilih untuk memberhentikan para pegawainya yang bekerja dibawah ekspektasi perusahaan demi terwujudnya sebuah visi misi yang telah dirancang perusahaan. Maka dari itu, suatu perusahaan pun tidak main-main dalam mengeluarkan budget untuk merekrut calon para pegawai yang memiliki kompetensi dibidangnya. Pada umumnya, para karyawan selalu ingin menampilkan yang terbaik untuk perusahaan tempat ia bekerja. Deadline, lembur dan juga tugas-tugas lainnya senantiasa selalu dilakukan demi terwujudnya sebuah pencapaian target dari perusahaan ia bekerja.<sup>2</sup>

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan.<sup>3</sup> Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

---

<sup>1</sup> Sevvy, Yossa dan Zunaidah, "Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Industri II (Persero) Cabang Palembang," dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, vol.11, no. 4, h. 263.

<sup>2</sup> <https://squline.com/en/kantor-yang-mendukung-kinerja-karyawan/> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 13 Februari 2020).

<sup>3</sup> Hayati, Isra dan Suci,Fitria, "Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMT EI-Munawar Medan," dalam *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, vol. 10, no.1, h.52.

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>

Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaf ayat 19, yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَ لِيُوقِيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَحَمًّا لَّا يُظْلَمُونَ

“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>5</sup>

Dalam tafsir Az-zikra oleh bachtiar surin dinyatakan bahwa: وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا ditujukan kepada semua orang, baik itu terbilang orang baik-baik, maupun orang itu orang yang durhaka. لَّا يُظْلَمُونَ maksudnya, orang yang beramal baik tidak akan dibalas dengan pembalasan buruk dan begitu sebaliknya.<sup>6</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 mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>7</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam mencapai tujuan organisasi atau unit organisasi. Apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu

<sup>4</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* ( Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 106.

<sup>5</sup> Q.S. Al-ahqaf 46: 19.

<sup>6</sup> Bachtiar Surin, *Az-Zikra Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an dalam Huruf Arab dan Latin* (Bandung: Angkasa Bandung, 2004), h. 275.

<sup>7</sup> Ari Fadzilah, “Analisis Pengaruh Pembedayaan Karyawan Dan Self Of Officacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan,” dalam *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, vol. 3, no.1, h.13

sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.<sup>8</sup>

Secara umum kinerja karyawan pada perusahaan merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai perusahaan sebagai dasar untuk acuan penilaian atau dasar penilaian terhadap pegawai disuatu perusahaan tersebut. Suatu langkah menuju tercapainya tujuan perusahaan merupakan suatu kinerja yang baik. Maka dari itu, kinerja juga merupakan penentu sarana dalam terwujudnya tujuan perusahaan sehingga perlunya upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme kerja. Pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedikit banyaknya pengetahuan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan yang memadai.

Pengetahuan menurut Sutrisno, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Over behavior*). Dari penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.<sup>9</sup>

Selain pengetahuan karyawan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja atau masa kerja karyawan. Masa kerja atau pengalaman 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 atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan

---

<sup>8</sup> Alias dan Serlin Serang, "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 1, no. 1, h. 83.

<sup>9</sup> *Ibid.*

keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Pengalaman kerja menurut Marwansyah, adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena peran kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentudalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.<sup>10</sup>

Selain kedua hal diatas, profesionalisme juga dapat menjadi pengaruh yang penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Para karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja terhadap kinerja yang tinggi. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat.

Profesionalisme menurut Siagian, merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat.<sup>11</sup>

PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar adalah salah satu bank yang berada di kota Pematang Siantar dengan tingkat persaingan yang tinggi dengan bank-bank pesaing lainnya. Pencapaian target yang telah ditetapkan tergantung dari baik atau buruknya kinerja karyawan. Untuk itu masing-masing bank tentunya memiliki strategi sendiri untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Wahyu selaku koordinator anak riset, ada beberapa permasalahan yang sering terjadi atau muncul di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar yang berhubungan dengan kinerja karyawan, yaitu: pengetahuan karyawan masih kurang dalam memahami produk-

---

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 84.

<sup>11</sup> Wahyu Dony Saputra *et al* "Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep," dalam *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, Vol.2, No.3, h.8.

produk bank dan kurangnya berpikir secara analis. Kemudian permasalahan yang sering muncul yaitu tiap karyawan memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda, rendahnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Terakhir permasalahan yang sering muncul yaitu karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan suatu tugas yang dikerjakan, rendahnya kedisiplinan dari seorang karyawan dilihat dari aspek kehadiran yang mana berkaitan terhadap profesionalisme karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik memutuskan untuk mengambil judul **“Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang terdapat di atas, terlihat adanya masalah kinerja karyawan diantaranya:

1. Pengetahuan karyawan
  - a. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap produk-produk bank.
  - b. Kurangnya karyawan berpikir secara analis.
2. Pengalaman Kerja,
  - a. Karyawan memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda.
  - b. Rendahnya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan.
3. Profesionalisme
  - a. Kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan suatu tugas yang dikerjakan.
  - b. Rendahnya kedisiplinan dari seorang karyawan dilihat dari aspek kehadiran.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar?

2. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar?
4. Apakah secara simultan pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang diambil berdasarkan rumusan masalah diatas, yakni:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam penerapannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Dapat menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh pengetahuan, pengalaman dan profesional terhadap kinerja karyawan.
  - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Penulis

- 1) Sebagai persyaratan guna menyelesaikan tugas akhir mahasiswa untuk memperoleh gelar strata (S1) program studi Perbankan Syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 2) Untuk mengetahui lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan disuatu perusahaan atau organisasi.

### b. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi manajemen PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.
- 2) Sebagai informasi dan pertimbangan Bagi PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan.

### c. Bagi Akademis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan bagi penulis yang akan datang dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya.
- 2) Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan memuat uraian dan menggambarkan alur *logis* dan struktur bahasan skripsi. Untuk memperoleh pembahasan yang *sistematis*, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, meliputi latar belakang masalah, identifikasi

masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORETIS**

Bab ini memaparkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam menganalisa Pengetahuan, Pengalaman, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini pada dasarnya menggunakan sejumlah cara yang memuatkan uraian tentang metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik penarikan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisa data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini terdiri dari deskripsi institusi, deskripsi karakteristik responden, penyajian data, analisis data, interpretasi hasil analisis data.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini dimana penulis menunjukkan keberhasilan dari penelitian dengan melihat pengetahuan pengalaman profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja

Menurut Veitzhal, kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*Effor*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.<sup>12</sup>

Menurut Supriyono, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.<sup>13</sup>

Menurut Fahmi, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.<sup>14</sup>

Menurut Anwar, dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>15</sup>

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

---

<sup>12</sup>Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Jogyakarta: Gava Media, 2017), h. 108.

<sup>13</sup>*Ibid*

<sup>14</sup>*Ibid*

<sup>15</sup>*Ibid*, h.109.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Payaman Simanjuntak, ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyan yaitu:<sup>16</sup>

### 1) Faktor kompetensi individu.

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:

#### a) Kemampuan dan keterampilan kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

#### b) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

### 2) Faktor dukungan organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

### 3) Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industri yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

---

<sup>16</sup> *Ibid*, h.112.

Menurut Sinamora dalam Mangkunegara, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:<sup>17</sup>

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Menurut Timple dalam Mangkunegara, faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu:<sup>18</sup>

- 1) Faktor internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- 2) Faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

### c. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara, ada beberapa hal karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi, yaitu:<sup>19</sup>

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realitas.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

---

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 116.

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 117.

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 107.

#### d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins, bahwa untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:<sup>20</sup>

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya yaitu komitmen kerja. merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

#### e. Cara Mengukur Kinerja

Menurut Neal dalam Mangkunegara terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat diukur, yaitu:<sup>21</sup>

1) Akurasi (pemenuhan standar akurasi)

2) Prestasi (menyelesaikan tanggung jawab dan tugas)

---

<sup>20</sup> *Ibid*

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 117.

- 3) Administrasi (menunjukkan efektivitas administratif)
- 4) Analitis (analisa secara efektif)
- 5) Komunikasi (berkomunikasi dengan pihak lain)
- 6) Kompetensi (menunjukkan kemampuan dan kualitas)
- 7) Kerjasama (bekerjasama dengan orang lain)
- 8) Kreativitas (menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif)
- 9) Pengambilan keputusan (pengambilan keputusan dan pemberian solusi)
- 10) Pendelegasian (menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain)
- 11) Dapat diandalkan (menunjukkan sifat yang dapat dipercaya)

**f. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Werther & Davis me, manfaat penilaian kinerja adalah sebagai beriku:<sup>22</sup>

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Penempatan karyawan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Mendeteksi kelemahan proses *staffing*
- 7) Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- 8) Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- 9) Menjamin kesempatan kerja yang setara
- 10) Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
- 11) Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

---

<sup>22</sup> *Ibid*, h.129.

## 2. Pengetahuan Karyawan

### a. Pengertian Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo, pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang mengadakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terhadap obyek terjadi melalui panca indra manusia yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba dengan sendiri. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.<sup>23</sup>

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (ovent behavior). Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Menurut Notoatmodjo, pengetahuan yang cukup didalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan, yaitu:<sup>24</sup>

#### 1) Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (recall) terhadap suatu yang spesifik dan seluruh bahan yang dipelajari atau ransangan yang telah diterima. Oleh sebab itu “tahu” ini adalah merupakan tingkat pengetahuan yang paling rencah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari yaitu menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya.

#### 2) Memahami (*Comprehention*)

Memahami artinya sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dimana dapat menginterpretasikan secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi terus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap suatu objek yang dipelajari.

---

<sup>23</sup> A. Wawan dan Demi M, *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*, cet. 2 (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), h.11.

<sup>24</sup> *Ibid*, h. 12.

3) Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi ataupun kondisi riil (sebenarnya). Aplikasi disini dapat diartikan aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4) Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menyatakan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen tetapi masih di dalam struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitannya satu sama lain.

5) Sintesis (*Syntesis*)

Sintesis yang dimaksud menunjukkan pada suatu kemampuan untuk melaksanakan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang ada.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian itu berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

**b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan karyawan di suatu perusahaan, yaitu:<sup>25</sup>

1) Faktor internal

a) Pendidikan

Menurut YB Mantra yang dikutip Notoadmojo, pendidikan dapat dipengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah menerima informasi.

---

<sup>25</sup> *Ibid*, h.16.

b) Pekerjaan

Menurut Thomas yang dikutip oleh Nursalam, pekerjaan adalah kebutuhan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarga. Pekerjaan bukanlah sumber kesenangan, tetapi lebih banyak merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang dan banyak tantangan.

c) Umur

Menurut Elisabeth BH yang dikutip Nursalam, usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Sedangkan menurut Huclok, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini akan sebagai dari pengalaman dan kematangan jiwa.

2) Faktor eksternal

a) Lingkungan

Menurut Ann.Mariner yang dikutip dari Nursalam, lingkungan merupakan seluruh kondisi yang ada disekitaran manusia dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok.

b) Sosial budaya

Sistem sosial budaya yang ada pada masyarakat dapat mempengaruhi dari sikap dalam menerima informasi.

**c. Indikator Pengetahuan**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno, yaitu:<sup>26</sup>

- 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan
- 2) Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas
- 3) Pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugasnya

---

<sup>26</sup> *Ibid*, Alias. h. 91.

#### d. Proses Prilaku Tahu

Menurut Rogers yang dikutip oleh Notoatmodjo, perilaku adalah semua kegiatan atau aktifitas manusia baik yang dapat diamati langsung maupun yang tidak diamati oleh pihak luar. Sedangkan sebelum mengadopsi perilaku baru dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yakni:<sup>27</sup>

- 1) *Awareness* (kesadaran) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
- 2) *Interest* (merasa tertarik) dimana individu mulai menaruh perhatian dan tertarik pada stimulus.
- 3) *Evaluation*(menimbang-nimbang) individu akan mempertimbangkan baik buruknya tindakan terhadap stimulus tersebut bagi dirinya.
- 4) *Trial*, dimana individu mulai mencoba prilaku baru.
- 5) *Adaption*, dan sikapnya terhadap stimulus.

#### e. Kriteria Pengetahuan

Menurut Arikunto, pengetahuan seseorang dapat diketahui dan diinterpretasikan dengan skala bersifat kualitatif, yaitu:<sup>28</sup>

- 1) Baik, hasil persentase 76%-100%
- 2) Cukup, hasil persentase 56%-75%
- 3) Kurang, hasil persentase > 56%

### 3. Pengalaman Kerja

#### a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Siagian, pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> *Ibid*, Wawan. h. 15.

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 18.

<sup>29</sup> Said Muamarizal *et al*, “ Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru,” dalam *Jurnal Jom Fekon*, vol.2, no. 1, h. 7.

Menurut Marwansyah, pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena peran kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentudalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.<sup>30</sup>

Ranupandojo mengatakan: “pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik”.<sup>31</sup>

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Handoko mengatakan ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengalaman kerja karyawan, yaitu:<sup>32</sup>

- 1) Latar belakang pribadi.  
Yang mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat.  
Untuk memperkirakan minat dan kapasitas (kemampuan) seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*)  
Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan

---

<sup>30</sup> *Ibid*, Serlin Serang, h. 84.

<sup>31</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), h. 71.

<sup>32</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi. 2 (Yogyakarta: BPFE, 2012), h. 241.

5) Keterampilan dan kemampuan tehnik

Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

**c. Indikator Pengalaman Kerja**

Foster mengatakan ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu:<sup>33</sup>

1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Pengusaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat pengusaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

**d. Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Terdapat beberapa hal atau indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang.

---

<sup>33</sup> Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: PPM, 2001), h. 43.

Menurut Marwan Asri seseorang dianggap berpengalaman dalam bekerja apabila dilihat dari:<sup>34</sup>

- 1) Gerakannya mantap dan lancar.  
Karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama  
Karyawan berpengalaman memiliki kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-sehari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda  
Karyawan yang berpengalaman biasanya sudah hafal terhadap tanda-tanda akan suatu hal yang seperti akan terjadi.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan  
Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang  
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar sehingga akan bekerja dengan tenang dan tidak terburu-buru.

#### **4. Profesionalisme Kerja**

##### **a. Pengertian Profesionalisme**

Siagian mengatakan: “profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat”.<sup>35</sup>

Agung Kurniawan mengatakan: “profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme

---

<sup>34</sup> *Ibid*, Handoko. h. 131.

<sup>35</sup> Sondang P Siagian, *Administrasi Pembangunan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 163.

menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas”.<sup>36</sup>

Wibowo mengatakan: “profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut”.<sup>37</sup>

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa profesionalisme merupakan keandalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif.

## **b. Karakteristik Profesionalisme Karyawan**

Profesionalisme karyawan memiliki beberapa karakteristik. Menurut Mertin Jr, bahwa karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan *good governance* diantaranya adalah:<sup>38</sup>

### 1) *Equality*

Kesamaan atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial, politik dan sebagainya.

### 2) *Equity*

Perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil. Untuk masyarakat pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang sama misalnya menghapus diskriminasi pekerjaan.

### 3) *Loyalty*

Kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.

---

<sup>36</sup> Agung Kurniawan, *Trnasformasi Pelayanan Publik* ( Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), h. 73.

<sup>37</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* ( Jakarta: Rajawali, 2014), h. 271.

<sup>38</sup> *Ibid*, Agung, h. 75.

- 4) *Accountability*  
Bertanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan. Kewajiban pihak pemegang amanah kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap profesesional, sehingga dapat dirumuskan bahwa seseorang dapat disebut sebagai profesional apabila memenuhi syarat-syarat atau faktor-faktor sebagai berikut.<sup>39</sup>

- 1) Memiliki “*Knowledge*”  
Seorang pegawai sebuah perusahaan harus mempunyai pengetahuan yang komprehensif, apalagi seorang pegawai bank, sudah senantiasa harus mempunyai pengetahuan yang luas. Sehingga memudahkannya dalam pekerjaan yang berkaitan tentang perbankan.
- 2) Memiliki “*Skill*”  
Seorang karyawan juga harus mempunyai keahlian, baik dalam segi komputer, manajemen, akuntansi, komunikasi maupun keahlian lainnya sehingga ada *point plus*, yang memudahkan sebuah perusahaan untuk menempatkan karyawan tersebut dalam sebuah pekerjaan.
- 3) Senantiasa bersikap profesional  
Mahir, cerdas, mempunyai ilmu pengetahuan, selalu bertanggung jawab atas apa yang di bebankan, berani mengambil resiko dan lain-lain.

### d. Indikator-indikator Profesionalisme

Menurut Morrow dan Goetz, ada 5 elemen yang meliputi indikator profesionalisme, yaitu:<sup>40</sup>

- 1) Pengabdian pada profesi (*dedication*)  
Yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi

---

<sup>39</sup> Veithzal Rivai Zainal et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cet. 8 (Jakarta: Rajawali Press, 2014), h. 288.

<sup>40</sup> James A Hall dan Tommie Singleton, *Audit dan Assurance Teknologi Informas*, cet. 2 ( Jakarta : Salemba Empat, 2007), h. 45.

dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material.

2) Kewajiban sosial (*social obligation*)

Yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut.

3) Kemandirian (*autonomy demands*)

Yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*)

Yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya.

5) Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*)

Yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan ini.

## B. Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu yang pertama sebagai landasan teori adalah penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Serlin Serang.<sup>41</sup> Serlin meneliti tentang “Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan karyawan memiliki pengetahuan yang baik maka prestasi kerja atau kinerjanya akan baik pula. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki pengetahuan maka kinerja atau prestasi kerjanya akan buruk.

---

<sup>41</sup> *Ibid*, Serlin. h. 95.

Persamaan dalam penelitian kami adalah meneliti pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian kami adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang lain, Serlin meneliti pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja, sedangkan variabel yang digunakan peneliti adalah pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja.

Penelitian terdahulu yang kedua sebagai landasan teori adalah penelitian yang dilakukan oleh Kadek Yogi Setiawan.<sup>42</sup> Yogi meneliti tentang “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Group Cabang Singaraja”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka prestasi kerjanya akan baik pula. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja maka kinerja atau prestasi kerjanya akan buruk.

Persamaan dalam penelitian kami adalah meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian kami adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang lain, Yogi meneliti pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan, sedangkan variabel yang digunakan peneliti adalah pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja.

Penelitian terdahulu yang ketiga sebagai landasan teori adalah penelitian yang dilakukan oleh Karto.<sup>43</sup> Kartono meneliti tentang “Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik profesionalisme yang

---

<sup>42</sup> Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Group Cabang Singaraja,” dalam *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, vol. 5, no.1, h. 6.

<sup>43</sup> Kartono, “Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bnk Tabungan Negara Kantor Cabang Malang,” dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, vol. 1, no. 1, h. 72.

dimiliki oleh pegawai maka kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.

Persamaan dalam penelitian kami adalah meneliti pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian kami adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang lain, Adri meneliti profesionalisme dan iklim, sedangkan variabel yang digunakan peneliti adalah pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja.

Penelitian terdahulu yang keempat sebagai landasan teori adalah penelitian yang dilakukan oleh Luh Aristarini, Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini.<sup>44</sup> Aristarini meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak terhadap pekerjaannya maka, akan semakin baik pula kinerjanya.

Persamaan dalam penelitian kami adalah meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian kami adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang lain, Aristarini meneliti pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja sedangkan variabel yang digunakan peneliti adalah pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja.

Penelitian terdahulu yang kelima sebagai landasan teori adalah penelitian yang dilakukan oleh Isma Istiariani.<sup>45</sup> Isma meneliti tentang “Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor BPKP”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan efektif profesionalisme auditor, maka semakin baik pula kinerja auditor, sehingga secara tidak langsung hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

---

<sup>44</sup> Luh Aristarini *et al*, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja,” dalam *Jurnal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 2, h. 7

<sup>45</sup> Irma, “Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor BPKP,” dalam *Jurnal Pemikiran Islam*, vol. 19, no. 1, h. 82.

Persamaan dalam penelitian kami adalah meneliti pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian kami adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang lain, Isma meneliti profesionalisme, independensi dan kompetensi, sedangkan variabel yang digunakan peneliti adalah pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja.

### **C. Kerangka Berfikir**

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme yang dimiliki oleh para pegawainya. Didalam perusahaan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar diperlukan adanya pegawai berpengetahuan, berpengalaman dan profesionalisme. Artinya, ketika karyawan yang memiliki pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme yang baik maka karyawan akan dapat melaksanakan dan menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab, karena semua ini menyangkut tujuan perusahaan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

#### **1. Pengetahuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengetahuan adalah bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas karyawan. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mahmudi kinerja individu dipengaruhi oleh pengetahuan, ketrampilan dan motivasi.<sup>46</sup> Seorang karyawan dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam konteks ini, pengetahuan seorang pegawai akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

---

<sup>46</sup> Mazdayani *et al* , “ Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero),” dalam *JIIA*, vol. 2, No. 3, h. 297.

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Serlin Serang, yang menunjukkan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makasar.<sup>47</sup> Artinya, kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan.

## **2. Pengalaman Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena karyawan memiliki pengalaman yang lebih tentang pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerja nya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Donelly kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Salah satunya adalah faktor individu yang meliputi pengalaman dan demografi, kemampuan, ketrampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga dan tingkat sosial.<sup>48</sup> Seorang karyawan dengan sejumlah pengalaman akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seorang yang tidak mempunyai pengalaman.

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur'aeni dan Miftahulhidaya Sudirman yang menunjukkan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.<sup>49</sup> Artinya, pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman.

---

<sup>47</sup> Serlin Serang dan Alias, "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.1, No.1, h. 95.

<sup>48</sup> Arti Sufianti dan Johar Permana, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah inggi Pariwisata Bandung," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXII, No. 1, h. 16.

<sup>49</sup> Nur'aeni dan Miftahulhidaya Sudirman, "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja," dalam *Jurnal Maps(Manajemen Perbankan Syariah)*, Vol.1, No.2, h. 29.

### 3. Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Profesionalisme adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan komitmen untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Wahab pekerjaan/jabatan profesional atau profesi menuntut kinerja (*performance*) yang optimal, dalam arti setiap pekerjaan/jabatan sebagai profesi memiliki tuntutan kompetensi yang berbeda-beda untuk terwujudnya secara sukses.<sup>50</sup> Keterkaitan profesionalisme dengan kinerja bahwa kinerja yang baik akan muncul ketika para pegawai dapat bekerja secara profesional.

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gerry Richard Bolung *et al* yang menunjukkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.<sup>51</sup> Artinya dengan adanya profesionalisme yang tinggi, maka setiap karyawan akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dan dengan tidak menyisakan pekerjaan yang salah mapun yang tidak mampu diselesaikan.

### 4. Secara Sumultan Pengetahuan, Pengalaman dan Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Memiliki pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme yang baik akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme pegawai merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kinerja pegawai. Pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan.

---

<sup>50</sup> Nanik Sulistyawati *et al*, "Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," dalam *Jurnal Dharma Ekonomi*, No.43, h. 46.

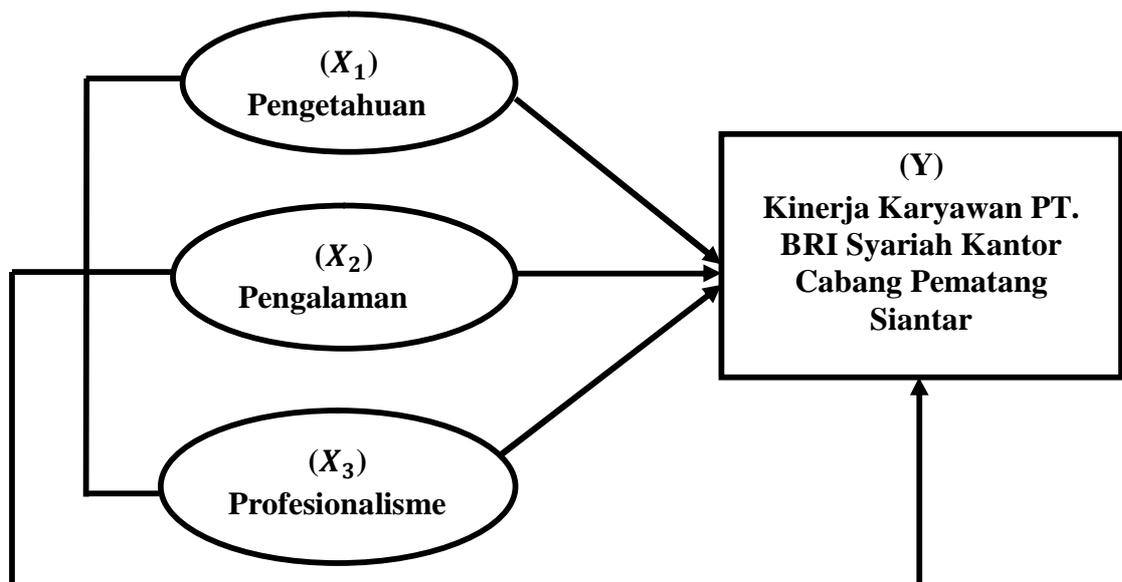
<sup>51</sup> Gerry Richard Bolung *et al*, "Pengaruh Profesionalisme, Keterampilan, dan Kepuasan Krja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No.4, h. 3245.

Menurut Sutermeister ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: pengetahuan, pengalaman, motivasi, kemampuan, keahlian, pendidikan, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.<sup>52</sup>

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Serlin Serang dan Alias yang menunjukkan secara bersama-sama pengetahuan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makasar.<sup>53</sup>

### 5. Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

Dari kerangka konseptual diatas, dapat dilihat bahwa pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme kerja karyawan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar, dan ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

<sup>52</sup> Andika Dwi Putra Pamungkas *et al*, "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, Vol. 43, No.1, h.97.

<sup>53</sup> *Ibid* , Serlin Serang, h. 96

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara yang masih memerlukan pembuktian. Karena ia merupakan dugaan, maka hipotesis harus dinyatakan dalam bentuk “pernyataan” dan sinkron dengan rumusan masalah. Pembuktian yang ingin dicapai oleh hipotesis adalah sebagai upaya untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>54</sup>

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.
2. Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.
3. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.
4. Secara simultan pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

---

<sup>54</sup> Widodo, *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis* (Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2019), h. 58.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metode Penelitian

Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Yang menjadi objek penelitian adalah kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar Jl. Kartini No.6 Pematang Siantar, Sumatera Utara-21122  
Waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Januari - Agustus 2020.

**Tabel 3.1  
Waktu Penelitian**

Keterangan	2020																															
	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																																
Penyusunan Proposal																																
Bimbingan Proposal																																
Seminar Proposal																																
Pengumpulan Data																																
Bimbingan Skripsi																																
Sidang																																

### C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>55</sup>

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar yang berjumlah 34 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono, Sampel adalah bagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>56</sup> Sampel dalam penelitian ini dinamakan jenis sampel jenuh, karena semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 34 orang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

#### 3. Teknik penarikan sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah populasi.

### D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan ke dalam beberapa golongan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Variabel bebas/independen (X)

Yaitu variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung, sementara variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari “pengaruh variabel terikat”. Dimana yang menjadi variabel bebas dalam

---

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, cet. 17 (Bandung: Cv. Alfabeta, 2013), h.115.

<sup>56</sup> *Ibid*, h. 117.

penelitian ini yaitu pengetahuan (X1), pengalaman (X2), dan profesionalisme (X3).

## 2. Variabel terikat/dependen (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dimana yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

### **E. Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menetapkan pengukuran terhadap variabel-variabel yang akan diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel tersebut penulis gunakan sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner, sehingga dapat membantu dalam menyaring data setepat mungkin.

Menurut Notoatmodjo, pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang mengadakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terhadap obyek terjadi melalui panca indra manusia yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba dengan sendiri. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.<sup>57</sup>

Menurut Siagian, pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.<sup>58</sup>

Menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> A.Wawan. h.11.

<sup>58</sup> Said Muamarizal. h. 7.

<sup>59</sup> Sondang P Siagian. h. 163.

Menurut Supriyono, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.<sup>60</sup>

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
(X1) Pengetahuan Yuniarsih dan Suwatno	1. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan	Likert
	2. Pengetahuan karyawan terhadap prosedur	Likert
	3. Pemahaman karyawan terhadap prosedur	Likert
(X2) Pengalaman Foster	1. Lama waktu/masa kerja	Likert
	2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Likert
	3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
(X3) Profesionalisme Morrow dan Goetz	1. Pengabdian pada profesi	Likert
	2. Kewajiban sosial	Likert
	3. Kemandirian	Likert
	4. Keyakinan terhadap peraturan profesi	Likert
	5. Hubungan dengan sesama profesi	Likert
(Y) Kinerja Robbins	1. Kualitas	Likert
	2. Kuantitas	Likert
	3. Ketepatan waktu	Likert
	4. Efektifitas	Likert
	5. Kemandirian	Likert

<sup>60</sup> Bintoro. h. 108

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

### 1. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan tanya jawab kepada Kak mirad selaku koordinator anak riset. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dengan menggali, menemukan informasi yang berkaitan dengan jumlah karyawan di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar dan menanyakan permasalahan yang sering timbul yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

### 2. Studi Pustaka

Studi pustaka dibuat untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian dengan bantuan berbagai macam buku yang memberikan landasan bagi perumusan hipotesis, penyusunan kuesioner, dan pembahasan teoritis.

### 3. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan ataupun pernyataan kepada karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai pengetahuan, pengalaman, profesionalisme dan kinerja. Kerangka angket dalam penelitian ini dibagi dalam dua bagian, yaitu:

- a. Bagian yang memuat pertanyaan mengenai identitas responden seperti: nama karyawan, umur karyawan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja menjadi karyawan bank.
- b. Bagian yang memuat pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman, profesionalisme dan kinerja.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiono menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”.<sup>61</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket dengan pemberian skor sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai
SS (sangat setuju)	5
S (setuju)	4
KS (kurang setuju)	3
TS (tidak setuju)	2
STS (sangat tidak setuju)	1

*Sumber: Buku Metode Penelitian Kombinasi.<sup>62</sup>*

Pada tabel 3.3 diatas dapat dilihat jawaban dan bobot skor untuk item-item instrument pada pertanyaan dalam kuesioner. Bobot skor ini hanya memudahkan saja bagi responden dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika validitas tinggi, maka data yang akan

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 92.

<sup>62</sup> *Ibid*

menunjukkan tidak adanya penyimpangan. Rumus yang akan digunakan untuk validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

Validitas data diukur dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel ( $r$  product moment). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.<sup>63</sup>

## b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menunjukkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Realibilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Realibilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Realibilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronsbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1.<sup>64</sup>

Dan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Triton seperti yang dikutip oleh sujianto “ jika skala itu dikelompokan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut:<sup>65</sup>

- 1) Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang *realible*
- 2) Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti agak *realible*

<sup>63</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, cet. IV (Semarang: Undip, 2009). h. 45.

<sup>64</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), h. 97.

<sup>65</sup> *Ibid*

- 3) Nilai *alpha cronbach* 0,42 s.d 0,60 berarti cukup *realible*
- 4) Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti *realible*
- 5) Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat *reliable*

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang baik adalah data yang mendekati distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas juga dapat diuji melalui normal probability plot. Apabila grafik menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### b. Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitaran angka 0

## 3. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mengetahui keeratan hubungan antara kinerja karyawan (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja karyawan (variabel independen). Adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi masing-masing variabel

X1 = Pengetahuan karyawan

X2 = Pengalaman karyawan

X3 = Profesionalisme karyawan

E = *Error* term (variabel pengganggu) atau residual

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran rumusan masalah harus dibuktikan melalui data yang sudah terkumpulkan.

##### a. Uji t

Digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen, yaitu pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme, secara individu mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Ahmad Yani.

Keputusan menerima atau menolak  $H_0$  adalah jika  $t_{hitung} > t_{kritis}$ , maka apabila  $H_0$  ditolak berarti secara individu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tapi jika  $t_{hitung} < t_{kritis}$ , maka  $H_0$  diterima yang artinya secara individu variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.<sup>66</sup>

##### b. Uji F

Digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel independen, yaitu pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja karyawan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Ahmad Yani.

Keputusan menerima atau menolak  $H_0$  adalah jika  $F_{hitung} > F_{kritis}$ , maka apabila  $H_0$  ditolak berarti secara bersama-sama variabel independen

---

<sup>66</sup> Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 194.

mempengaruhi variabel dependen. Tapi jika  $F_{hitung} < F_{kritis}$ , maka  $H_0$  diterima yang artinya jika bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.<sup>67</sup>

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui pengetahuan (X1), pengalaman (X2), dan profesionalisme (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi diantara 0 sampai 1, dimana semakin mendekati angka 1 nilai koefisien determinasi maka pengaruh pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme kerja karyawan terhadap kinerja karyawan semakin kuat.

Dan sebaliknya semakin mendekati angka 0 nilai koefisien determinasi maka pengaruh pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja karyawan terhadap kinerja karyawan semakin lemah.<sup>68</sup>

Selanjutnya untuk menganalisis data dalam penelitian ini, mulai dari uji validitas dan reabilitas instrumen sampai dengan uji koefisien determinasi menggunakan *Software* pengelolaan data SPSS 22.0

---

<sup>67</sup> *Ibid*, h. 195.

<sup>68</sup> Singgih Santoso, *Seri Solusi Bisnis Berbasis TI Menggunakan SPSS untuk Statistik Parametrik* ( Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), h. 37.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Institusi**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Bank BRI Syariah**

Sejarah pendirian PT. Bank BRI Syariah Tbk tidak lepas dari akuisisi yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007. Setelah mendapatkan izin usaha dari Bank Indonesia melalui surat no. 10/67/Kep.GBI/DPG/2008 pada 16 Oktober 2008 BRI Syariah resmi beroperasi pada 17 November 2008 dengan nama PT. Bank BRI Syariah dan seluruh kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam.

Pada 19 Desember 2008, Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah. Proses *spin off* tersebut berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009 dengan penandatanganan yang dilakukan oleh Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRI Syariah.

BRISyariah melihat potensi besar pada segmen perbankan syariah. Dengan niat untuk menghadirkan bisnis keuangan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip luhur perbankan syariah, Bank berkomitmen untuk produk serta layanan terbaik yang menenteramkan, BRISyariah terus tumbuh secara positif.

BRISyariah fokus membidik berbagai segmen di masyarakat. Basis nasabah yang terbentuk secara luas di seluruh penjuru Indonesia menunjukkan bahwa BRISyariah memiliki kapabilitas tinggi sebagai bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah.

BRISyariah terus mengasah diri dalam menghadirkan yang terbaik bagi nasabah dan seluruh pemangku kepentingan. BRISyariah juga senantiasa memastikan terpenuhinya prinsip-prinsip syariah serta Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian, BRISyariah dapat terus melaju menjadi bank syariah terdepan dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Pada tahun 2018, BRISyariah mengambil langkah lebih pasti lagi dengan melaksanakan *Initial Public Offering* pada tanggal 9 Mei 2018 di Bursa Efek

Indonesia. IPO ini menjadi BRISyariah sebagai anak usaha BUMN dibidang syariah yang pertama melaksanakan penawaran umum saham perdana.

Dalam perluasan jaringan PT. Bank BRI Syariah khususnya di Provinsi Sumatera Utara terdapat dua Kantor Cabang, diantaranya yaitu: BRI Syariah Kantor Cabang (KC) Medan yang berada di Jl. S. Parman No.250 E/8 dan BRI Syariah Kantor Cabang (KC) Pematang Siantar yang berada di Jl. Kartini No. 6. PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar juga memiliki 2 Kantor Cabang Pembantu (KCP), yaitu: Kantor Cabang Pembantu (KCP) Rantau Prapat yang berada di Jl. Ahmad Yani no. 235 dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Tebing Tinggi yang berada di Jl. Sudirman no. A24.<sup>69</sup>

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi**

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

### **b. Misi**

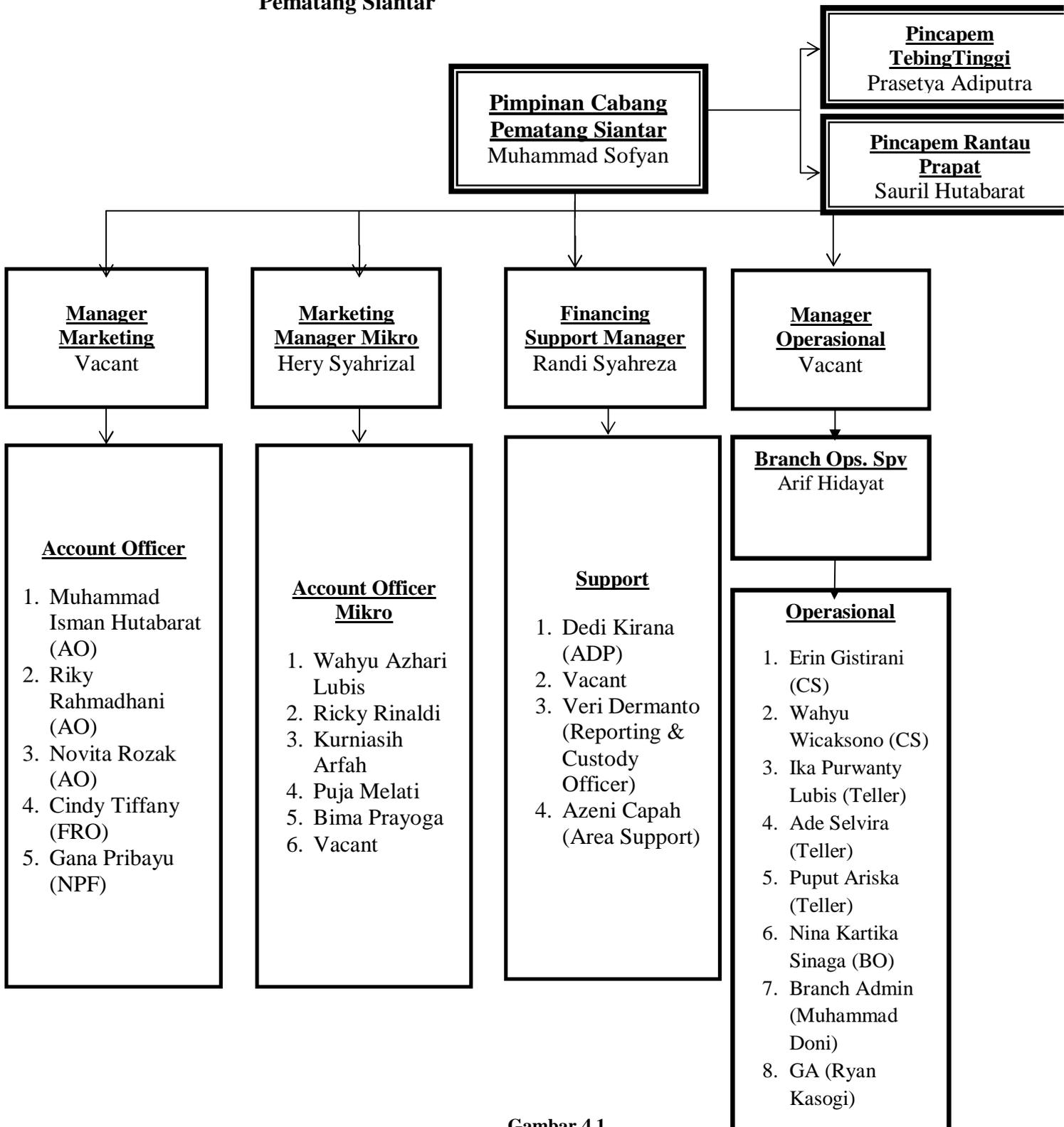
Adapun misi dari Bank BRI Syariah sebagai berikut:

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

---

<sup>69</sup> <https://www.brisyariah.co.id/locatorBRIS.php?f=branch&p=23> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 20 Juli 2020).

3. Struktur Organisasi PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang (KC)  
Pematang Siantar



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BRI Syariah KC. Pematang Siantar

## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan. Yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin dan masa kerja karyawan tersebut.

**Tabel 4.1**

### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	67,64%
2	Perempuan	11	32,36%
<b>Jumlah</b>		<b>34 Orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak bekerja di BRI Syariah KC. Pematang Siantar adalah laki-laki sebanyak 23 orang (67,64%) sedangkan responden yang paling sedikit adalah perempuan hanya 11 orang (32,36%). Hal ini disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan karyawan baru, lebih banyak yang dibutuhkan jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

**Tabel 4.2**

### Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-29	17	50%
2	30-39	12	35,29%
3	40-49	5	14,71%
4	50-59	0	0.00%
<b>Jumlah</b>		<b>34 Orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak bekerja di BRI Syariah KC. Pematang Siantar berdasarkan usia adalah responden yang berusia 20-29 yaitu sebanyak 17 orang (50%), responden yang berusia 30-39 yaitu sebanyak 12 orang (35,29%), responden yang berusia 40-49 yaitu sebanyak 5 orang (14,71%) dan responden yang berusia 50-59 tidak ada (0.00%).

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9	26,47%
2	D3	3	8,82%
3	S1	19	55,89%
4	S2	3	8,82%
<b>Jumlah</b>		<b>34 Orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak bekerja di BRI Syariah KC. Pematang Siantar berdasarkan pendidikan adalah responden dari tamatan S1 yaitu sejumlah 19 orang (55,89%), berdasarkan tamatan SMA sejumlah 9 orang (26,47%), berdasarkan tamatan D3 sejumlah 3 orang (8,82%) dan berdasarkan tamatan S2 sejumlah 3 orang (8,82%)

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5 tahun	29	85,30%
2	6-10 tahun	5	14,70%
3	>10 tahun	0	0,00%
<b>Jumlah</b>		<b>34 Orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak bekerja di BRI Syariah KC. Pematang Siantar berdasarkan masa kerja yaitu karyawan yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 29 orang (85,30%). Untuk masa kerja 6-10 tahun ada 5 karyawan (14,70%). Dan untuk masa kerja lebih dari 10 tahun tidak ada (0,00%).

### **C. Penyajian Data**

Dalam penyebaran angket, variabel pengetahuan 10 pernyataan, pengalaman 10 pernyataan, profesionalisme 10 pernyataan dan kinerja 10 pernyataan yang harus di isi oleh 34 karyawan. Berikut ini penulis akan

menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban dari variabel pengetahuan, pengalaman, profesionalisme dan kinerja karyawan.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel X1 (Pengetahuan)**

Alternatif Jawaban												
Nomor Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	82.4	4	11.8	2	5.9	0	0	0	0	34	100
2	7	20.6	26	76.5	1	2.9	0	0	0	0	34	100
3	8	23.5	23	67.6	2	5.9	1	2.9	0	0	34	100
4	9	26.5	25	73.5	0	0	0	0	0	0	34	100
5	15	44.1	17	50	2	5.9	0	0	0	0	34	100
6	8	23.5	24	70.6	1	2.9	1	2.9	0	0	34	100
7	10	29.4	23	67.6	1	2.9	0	0	0	0	34	100
8	5	14.7	29	85.3	0	0	0	0	0	0	34	100
9	9	26.5	25	73.5	0	0	0	0	0	0	34	100
10	9	26.5	24	70.6	1	2.9	0	0	0	0	34	100
Rata-rata		31.8		64.7		2.9		0.6		0		

Dari tabel diatas diketahui nilai rata-rata responden yang memilih SS (Sangat Setuju) sebanyak 31,8%, responden yang memilih S (Setuju) sebanyak 64,7% responden yang memilih KS (Kurang Setuju) sebanyak 2,9%, responden yang memilih TS (Tidak Setuju) sebanyak 0,6% dan responden yang memilih STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0%.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel X2 (Pengalaman)**

Alternatif Jawaban												
Nomor Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	38.2	17	50	4	12	0	0	0	0	34	100
2	9	26.5	25	73.5	0	0	0	0	0	0	34	100
3	5	14.7	24	70.6	5	15	0	0	0	0	34	100
4	7	20.6	24	70.6	3	8.8	0	0	0	0	34	100
5	2	5.88	23	67.6	7	21	2	5.9	0	0	34	100
6	9	26.5	24	70.6	1	2.9	0	0	0	0	34	100
7	3	8.82	22	64.7	9	26	0	0	0	0	34	100
8	16	47.1	27	79.4	1	2.9	0	0	0	0	34	100
9	8	23.5	23	67.6	3	8.8	0	0	0	0	34	100
10	9	26.5	25	73.5	0	0	0	0	0	0	34	100
Rata-rata		23.8		68.8		9.7		0.6		0		

Dari tabel diatas diketahui nilai rata-rata responden yang memilih SS (Sangat Setuju) sebanyak 23,8%, responden yang memilih S (Setuju) sebanyak 68,8% responden yang memilih KS (Kurang Setuju) sebanyak 9,7%, responden yang memilih TS (Tidak Setuju) sebanyak 0,6% dan responden yang memilih STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0%.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel X3 (Profesionalisme)**

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	17.6	22	64.7	5	15	1	2.9	0	0	34	100
2	8	23.5	24	70.6	2	5.9	0	0	0	0	34	100
3	4	11.8	22	64.7	8	24	0	0	0	0	34	100
4	11	32.4	22	64.7	1	2.9	0	0	0	0	34	100
5	7	20.6	29	85.3	7	21	1	2.9	0	0	34	100
6	8	23.5	24	70.6	2	5.9	0	0	0	0	34	100
7	8	23.5	22	64.7	4	12	0	0	0	0	34	100
8	10	29.4	24	70.6	0	0	0	0	0	0	34	100
9	2	5.88	25	73.5	7	21	0	0	0	0	34	100
10	10	29.4	20	58.8	4	12	0	0	0	0	34	100
Rata-rata		21.8		68.8		12		0.6		0		

Dari tabel diatas diketahui nilai rata-rata responden yang memilih SS (Sangat Setuju) sebanyak 21,8%, responden yang memilih S (Setuju) sebanyak 68,8% responden yang memilih KS (Kurang Setuju) sebanyak 12%, responden yang memilih TS (Tidak Setuju) sebanyak 0,6% dan responden yang memilih STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0%.

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)**

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	26.5	24	70.6	1	2.9	0	0	0	0	34	100
2	9	26.5	19	55.9	6	18	0	0	0	0	34	100
3	11	32.4	21	61.8	2	5.9	0	0	0	0	34	100
4	9	26.5	24	70.6	1	2.9	0	0	0	0	34	100
5	7	20.6	19	55.9	5	15	3	8.8	0	0	34	100

6	11	32.4	19	55.9	4	12	0	0	0	0	34	100
7	4	11.8	21	61.8	9	26	0	0	0	0	34	100
8	11	32.4	21	61.8	2	5.9	0	0	0	0	34	100
9	8	23.5	23	67.6	3	8.8	0	0	0	0	34	100
10	6	17.6	25	73.5	2	5.9	1	2.9	0	0	34	100
Rata-rata		25		63.5		10		1.2		0		

Dari tabel diatas diketahui nilai rata-rata responden yang memilih SS (Sangat Setuju) sebanyak 25%, responden yang memilih S (Setuju) sebanyak 63,5% responden yang memilih KS (Kurang Setuju) sebanyak 10%, responden yang memilih TS (Tidak Setuju) sebanyak 1,2% dan responden yang memilih STS (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0%.

#### D. Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan sebuah teknik statistik yaitu korelasi. Dimana suatu angket dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya jika suatu angket dinyatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Dalam hal ini jika dilihat dari  $r_{tabel}$  dengan  $N = 34 - 2 = 32$  adalah 0,339. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Instrumen Pengetahuan ( $X_1$ )**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Item 1	0,508	0,339	Valid
Item 2	0,572	0,339	Valid
Item 3	0,685	0,339	Valid
Item 4	0,409	0,339	Valid
Item 5	0,771	0,339	Valid
Item 6	0,832	0,339	Valid
Item 7	0,722	0,339	Valid
Item 8	0,350	0,339	Valid
Item 9	0,518	0,339	Valid
Item 10	0,509	0,339	Valid

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $r_{hitung}$  pada variabel pengetahuan karyawan untuk pertanyaan 1 ( $0,508 > 0,339$ ), pertanyaan 2 ( $0,572 > 0,339$ ), pertanyaan 3 ( $0,685 > 0,339$ ), pertanyaan 4 ( $0,409 > 0,339$ ), pertanyaan 5 ( $0,771 > 0,339$ ), pertanyaan 6 ( $0,832 > 0,339$ ), pertanyaan 7 ( $0,722 > 0,339$ ), pertanyaan 8 ( $0,350 > 0,339$ ), pertanyaan 9 ( $0,518 > 0,339$ ), pertanyaan 10 ( $0,509 > 0,339$ ). Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini semua item pernyataan dalam instrumen penelitian variabel pengetahuan karyawan memenuhi persyaratan validitas.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Instrumen Pengalaman ( $X_2$ )**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Item 1	0,795	0,339	Valid
Item 2	0,783	0,339	Valid
Item 3	0,568	0,339	Valid
Item 4	0,743	0,339	Valid
Item 5	0,450	0,339	Valid
Item 6	0,716	0,339	Valid
Item 7	0,558	0,339	Valid
Item 8	0,823	0,339	Valid
Item 9	0,855	0,339	Valid
Item 10	0,783	0,339	Valid

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $r_{hitung}$  pada variabel pengalaman karyawan untuk pertanyaan 1 ( $0,795 > 0,339$ ), pertanyaan 2 ( $0,783 > 0,339$ ), pertanyaan 3 ( $0,568 > 0,339$ ), pertanyaan 4 ( $0,743 > 0,339$ ), pertanyaan 5 ( $0,450 > 0,339$ ), pertanyaan 6 ( $0,716 > 0,339$ ), pertanyaan 7 ( $0,558 > 0,339$ ), pertanyaan 8 ( $0,823 > 0,339$ ), pertanyaan 9 ( $0,855 > 0,339$ ), pertanyaan 10 ( $0,783 > 0,339$ ). Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini semua item pernyataan dalam instrumen penelitian variabel pengalaman karyawan memenuhi persyaratan validitas.

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Instrumen Profesionalisme ( $X_3$ )**

<b>Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>keterangan</b>
Item 1	0,594	0,339	Valid
Item 2	0,800	0,339	Valid
Item 3	0,755	0,339	Valid
Item 4	0,440	0,339	Valid
Item 5	0,568	0,339	Valid
Item 6	0,597	0,339	Valid
Item 7	0,857	0,339	Valid
Item 8	0,547	0,339	Valid
Item 9	0,633	0,339	Valid
Item 10	0,598	0,339	Valid

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $r_{hitung}$  pada variabel profesionalisme karyawan untuk pertanyaan 1 ( $0,594 > 0,339$ ), pertanyaan 2 ( $0,800 > 0,339$ ), pertanyaan 3 ( $0,755 > 0,339$ ), pertanyaan 4 ( $0,440 > 0,339$ ), pertanyaan 5 ( $0,568 > 0,339$ ), pertanyaan 6 ( $0,597 > 0,339$ ), pertanyaan 7 ( $0,857 > 0,339$ ), pertanyaan 8 ( $0,547 > 0,339$ ), pertanyaan 9 ( $0,633 > 0,339$ ), pertanyaan 10 ( $0,598 > 0,339$ ). Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini semua item pernyataan dalam instrumen penelitian variabel profesionalisme karyawan memenuhi persyaratan validitas.

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas Instrumen Kinerja ( $Y$ )**

<b>Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>keterangan</b>
Item 1	0,749	0,339	Valid
Item 2	0,700	0,339	Valid
Item 3	0,743	0,339	Valid
Item 4	0,431	0,339	Valid
Item 5	0,651	0,339	Valid
Item 6	0,720	0,339	Valid
Item 7	0,768	0,339	Valid
Item 8	0,683	0,339	Valid
Item 9	0,765	0,339	Valid
Item 10	0,727	0,339	Valid

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $r_{hitung}$  pada variabel kinerja karyawan untuk pertanyaan 1 ( $0,749 > 0,339$ ), pertanyaan 2 ( $0,700 > 0,339$ ), pertanyaan 3 ( $0,743 > 0,339$ ), pertanyaan 4 ( $0,431 > 0,339$ ), pertanyaan 5 ( $0,651 > 0,339$ ),

pertanyaan 6 ( $0,720 > 0,339$ ), pertanyaan 7 ( $0,768 > 0,339$ ), pertanyaan 8 ( $0,683 > 0,339$ ), pertanyaan 9 ( $0,765 > 0,339$ ), pertanyaan 10 ( $0,727 > 0,339$ ). Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini semua item pernyataan dalam instrumen penelitian variabel kinerja karyawan memenuhi persyaratan validitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Suatu angket dinyatakan reliabel jika nilai cronbrach alpha  $> 0,60$  dan sebaliknya jika angket dinyatakan tidak reliabel apabila nilai cronbrach alpha  $< 0,60$ .

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Status
Pengetahuan (X1)	0,802	10	Reliabel
Pengalaman (X2)	0,890	10	Reliabel
Profesionalisme (X3)	0,842	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,879	10	Reliabel

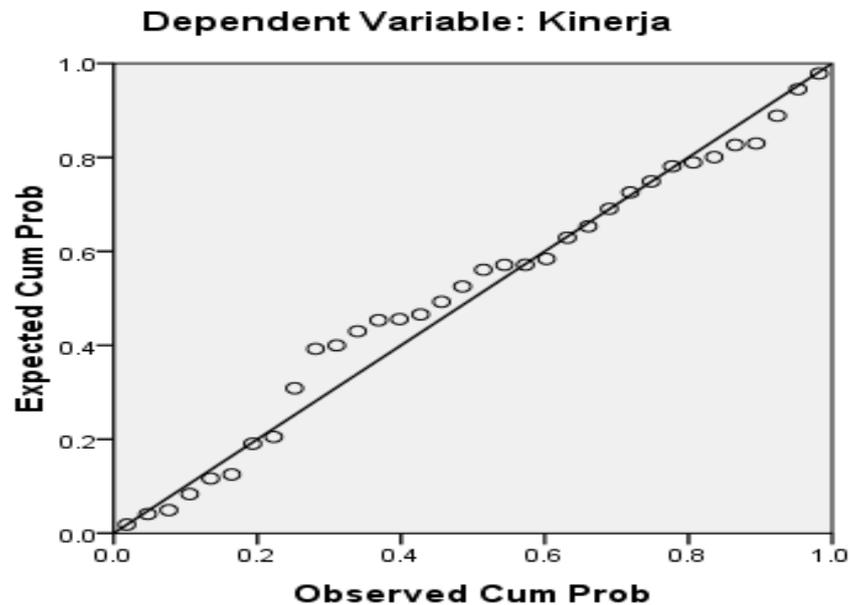
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa hasil dari variabel Pengetahuan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,802, variabel Pengalaman nilai *Cronbach's Alpha* 0,890, variabel Profesionalisme nilai *Cronbach's Alpha* 0,842 dan variabel Kinerja nilai *Cronbach's Alpha* 0,879. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada nilai 0,60 maka hasil penelitian ini dikatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel indepen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas Data**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tabel *Coefficients* pada kolom VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.14**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.334	14.444		1.962	.059		
	Pengetahuan (X1)	.069	.295	.044	.234	.817	.837	1.195
	Pengalaman (X2)	-.109	.220	-.087	-.493	.626	.977	1.023
	Profesionalisme (X3)	.333	.227	.282	1.469	.152	.825	1.212

a. Dependent Variable: Kinerja

(Y)

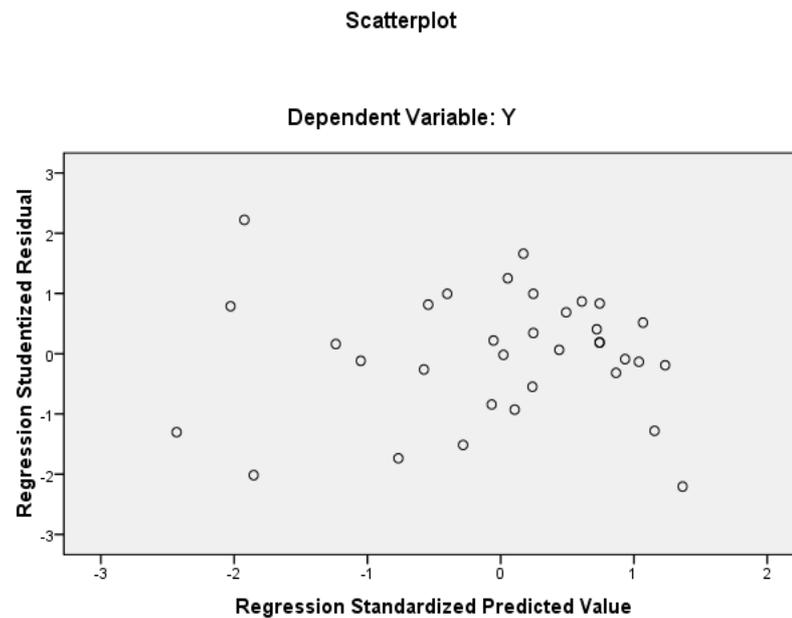
Berdasarkan table *Coefficient* diatas pada kolom VIF didapatkan hasil sebesar 1,195 (variabel pengetahuan), 1,023 (variabel pengalaman), dan 1,212 (variabel profesionalisme. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena nilai masing-masing variabel pada kolom VIF kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ).

### c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Maka dapat diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada regresi.

#### **4. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ . Menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.044	8.235		-.855	.089
	Pengetahuan (X1)	.437	.239	.295	6.041	.038
	Pengalaman (X2)	.641	.144	.188	6.274	.003
	Profesionalisme (X3)	.658	.202	.404	6.821	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -7,044 + 0,437X_1 + 0,641X_2 + 0,658X_3$$

Keterangan:

- a. Konstanta sebesar -7,044 menyatakan bahwa jika ada ketiga variabel independen atau ketiganya dalam keadaan konstan (nol), maka kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar bernilai -7,044 satuan. Karena nilai konstanta bernilai negatif, artinya kinerja karyawan akan mengalami penurunan apabila pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kerja karyawan adalah nol atau tidak ada
- b. Koefisien regresi X1 (pengetahuan karyawan) sebesar 0,437 artinya apabila kualitas pengetahuan karyawan meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,437 satuan.
- c. Koefisien regresi X2 (pengalaman karyawan) sebesar 0,641 artinya apabila kualitas pengalaman karyawan meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,641 satuan.
- d. Koefisien regresi X3 (profesionalisme karyawan) sebesar 0,658 artinya apabila kualitas profesionalisme karyawan meningkat dengan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,658 satuan.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk signifikan hubungan, digunakan rumus uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji t Hitung (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.044	8.235		-.855	.089
	Pengetahuan (X1)	.437	.239	.295	6.041	.038
	Pengalaman (X2)	.641	.144	.188	6.274	.003
	Profesionalisme (X3)	.658	.202	.404	6.821	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas yang kemudian di bandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu 2,042, di dapatkan hasil sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh pengetahuan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas dilihat bahwa t hitung (X1) adalah  $6,041 > t$  tabel 2,042. Maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan pengetahuan karyawan =  $0,038 < 0,05$  maka signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka keputusannya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa, koefisien pengetahuan karyawan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sekaligus menunjukkan hipotesis nya “terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar” telah teruji.

## 2. Pengaruh pengalaman (X2) terhadap kinerja karyawan (y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas dilihat bahwa t hitung (X2) adalah  $6,274 > t$  tabel  $2,042$ . Maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan pengalaman karyawan =  $0,003 < 0,05$  maka signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka keputusannya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien pengalaman karyawan secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sekaligus menunjukkan hipotesis nya “terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman karyawan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar” telah teruji.

## 3. Pengaruh profesionalisme (X3) terhadap kinerja karyawan (y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas dilihat bahwa t hitung (X1) adalah  $6,821 > t$  tabel  $2,042$ . Maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan profesionalisme karyawan =  $0,000 < 0,05$  maka signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka keputusannya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien profesionalisme karyawan secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sekaligus menunjukkan hipotesis nya “terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar” telah teruji.

### b. Uji F

**Tabel 4.17**

**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.498	3	23.166	11,134	.000 <sup>a</sup>
	Residual	694.384	30	23.146		
	Total	763.882	33			

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X3), Pengalaman (X2), Pengetahuan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, nilai F hitung sebesar 11,134 dan dibandingkan dengan F tabel yaitu 2,91 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga diketahui bahwa ( $11,134 > 2,91$ ) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel independen (pengetahuan, pengalaman, dan profesionalisme) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar.

Hal hipotesis tersebut menunjukkan “ terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Pematang Siantar” telah teruji.

### 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui pengetahuan (X1), pengalaman (X2), dan profesionalisme (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi diantara 0 sampai 1, dimana semakin mendekati angka 1 koefisien determinasi maka pengaruh pengetahuan (X1), pengalaman (X2), dan profesionalisme (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) semakin kuat. Dan sebaliknya, semakin mendekati angka 0 maka semakin lemah.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.624	.512	4.13619

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X3), Pengalaman (X2), Pengetahuan (X1)

Dari tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,624 artinya bahwa variabel pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar sebesar 62,4 %, sedangkan sisanya sebesar ( $100\% - 62,4\% = 37,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## E. Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil penemuan pada penelitian berdasarkan kesesuaian teori maupun penelitian terdahulu.

### 1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Berdasarkan hasil  $t_{hitung} 6,041 > t_{tabel} 2,042$  dengan nilai perolehan signifikansinya sebesar  $0,038 < 0,05$ . Dapat disimpulkan hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan  $H_a$  diterima artinya secara persial pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori dari Gordon, yang menyatakan bahwa: “pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif”.<sup>70</sup> Serta teori dari spencer yang menyatakan bahwa: “pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) dikatagorikan kedalam bentuk *hard competency* yang bisa diamati dan mudah dikembangkan”.<sup>71</sup>

Menurut Armstrong dan Baron , pengetahuan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.<sup>72</sup> Artinya, pengetahuan karyawan dapat ditingkatkan dan dikembangkan. Semakin tingginya pengetahuan yang dimiliki karyawan, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara tepat dan benar. Sebaliknya jika karyawan belum memiliki pengetahuan yang cukup maka dalam melakukan pekerjaan akan tersendat.

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muthia Amanta Dwi Putri, yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), h.112.

<sup>71</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi:Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), h.10.

<sup>72</sup> Chres F.P Laoh *et al*, “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Ketrampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado),” dalam *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No.4, h. 788.

<sup>73</sup> Muthia Amanta Dwi Putri, “Pengaruh Pengetahuan Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru,” dalam *Jurnal JOM Fekon*, Vol.4, No. 1, h. 924.

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Berdasarkan hasil  $t_{hitung} 6,274 > t_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Dapat disimpulkan hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan  $H_a$  diterima artinya secara persial pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori dari Manulang, yaitu “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.<sup>74</sup> Serta teori dari Joko Tri Prasetyo, yaitu “Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasi seseorang yang akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu”.<sup>75</sup>

Semakin baik pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin terampil pula orang itu melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola pikir dan sikapnya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Pada umumnya semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka akan semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hana Maskhufatuz Zahro *et al*, yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>76</sup> Artinya apabila semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik, maka akan menurunkan kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan juga merupakan salah satu dari faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>74</sup> M. Manulang, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), h.15

<sup>75</sup> Joko Tri Prasetyo, *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.82

<sup>76</sup> Hana Maskhufatuz Zahro *et al*, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik) dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 12, No, 1, h. 13.

### 3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Berdasarkan hasil  $t_{hitung} 6,821 > t_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan  $H_a$  diterima artinya secara persial profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori dari Siagian, yang menyatakan “Profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti”.<sup>77</sup>

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartono, yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>78</sup> Artinya apabila seorang semakin profesional dalam bekerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Kondisi ini terjadi karena seorang yang profesionalisme dalam bekerja maka akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesinya yang ditunjukkan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

### 4. Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukan bahwa secara simultan pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Berdasarkan hasil nilai F hitung  $11,134 > F_{tabel} 2,91$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan secara simultan, ketika pengetahuan karyawan meningkat, pengalaman kerjanya bertambah dan profesionalisme karyawan mengalami kenaikan, maka akan semakin besar dan meningkat pula kinerja karyawan secara signifikan.

---

<sup>77</sup> Sondang P Siagian, *Administrasi Pembangunan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 163.

<sup>78</sup> Kartono, “Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang” dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Vol. 1, No.1, h. 72.

Hal tersebut relevan dengan teori dari Robbins dan Timothy, bahwa kinerja didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan.<sup>79</sup> Selain faktor pengetahuan dan pengalaman kerja, profesionalisme juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dwiyanto menyatakan, “Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Secara khusus, profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi kinerja karyawan, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan”.<sup>80</sup>

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Serlin Serang dan Alias yang menunjukkan secara bersama-sama pengetahuan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makasar.<sup>81</sup>

Berdasarkan pembahasan mengenai semua hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa baik secara persial maupun simultan, masing-masing variabel yang terdiri dari pengetahuan karyawan, pengalaman karyawan dan profesionalisme karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme kaerja karyawan merupakan beberapa faktor peting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>79</sup> Zainal, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PNS Pada Kantor Kec. Bahodopi Kab.Morowali,” dalam *Jurnal Kata Logis*, Vol. 4, No. 6, h. 83.

<sup>80</sup> Gerry Richard Bolung, “Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai BPPD Provinsi Sulawesi Utara,” dalam *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, h.3239.

<sup>81</sup> *Ibid* , Serlin Serang, h. 96

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara persial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Artinya kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki.
2. Secara persial pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Artinya pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.
3. Secara persial profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Artinya ketika profesionalisme karyawan ditingkatkan keberadaannya maka produktivitas perusahaan akan lancar.
4. Secara simultan pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar. Artinya pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme merupakan unsur yang paling penting untuk mendukung kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar untuk meningkatkan pengetahuan karyawannya, misalnya mengadakan seminar untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi karyawan.
2. Disarankan bagi perusahaan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar untuk memberi program pelatihan atau training dengan tujuan akan meningkatkan skill karyawan dan menambah pengalaman kerja karyawan.
3. Disarankan bagi perusahaan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar untuk lebih memperbaiki sikap profesionalisme karyawannya, misalnya perusahaan lebih menekan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu tanpa dan memperbaiki kesalahan agar menjadi lebih baik serta perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang profesional dengan tujuan membangkitkan kinerja karyawan.
4. Disarankan bagi perusahaan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar untuk meningkat pengetahuan, pengalaman dan profesionalisme karyawan agar terwujudnya visi, misi serta tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alias dan Serang, serlin. "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Universitas Muslim Indonesia. No.1. Volume 1. 2018.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media. 2017.
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, cet. IV. Semarang: UNDIP. 2009.
- Hall, James A dan Singleton, Tommie. *Audit dan Assurance Teknologi Informasi*, Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*, edisi 2. Yogyakarta: BPFE. 2012.
- Hayati, Isra dan Firia, Suci. "Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT EI-Munawar Medan". *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. No. 1. Volume 10. 2018.
- Kartono. "Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bnk Tabungan Negara Kantor Cabang Malang". *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang. No.1. Volume 1. 2018.
- Kurniawan, Agung. *Transformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. 2005.
- Muamarizal, Said et.al. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru". *Jurnal Jom Fekon*. Universitas Pekanbaru Indonesia. No.1. Volume 2. 2015.
- Q.S. Al-ahqaf 46: 19
- Santoso, Singgih. *Seri Solusi Bisnis Berbasis TI Menggunakan SPSS untuk Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo. 2016.
- Saputra, Wahyu Dony et.al. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep". *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*. No.3. Volume 2. 2019.
- Setiawan, Kadek Yogi. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Group Cabang Singaraja". *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. No.1. Volume 5. 2015.

- Siagian, Sondang P. *Administrasi Pembangunan*, Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*, cet. 17. Bandung: Cv. Alfabeta. 2013.
- Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik*, Jakarta: Prestasi Pustaka. 2009.
- Surin, Bachtiar. *Az-Zikra Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an dalam Huruf Arab dan Latin*, Bandung: Angkasa Bandung. 2004.
- Wawan, A dan M, Dewi. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*, cet.2. Yogyakarta: Nuha Medika. 2019.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, edisi 5. Jakarta: Rajawali. 2014.
- Widodo. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*, Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. 2019.
- Yossa, Sevvy dan Zunaidah. "Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Industri II (Persero) Cabang Palembang". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. No. 4. Volume 11. 2013.
- Zainal, Veithzal Rivai et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cet. 8. Jakarta: Rajawali Press. 2018.

## LAMPIRAN 1.

1. Penyerahan Surat Balasan Riset Dari PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar Yang Diwakili Oleh Pak Wahyu Selaku Koordinator Riset.



2. Penyerahan Kuesioner Ke Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar Yang Diwakili Oleh Pak Wahyu Selaku Koordinator Riset.



3. Suasana Kantor PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pematang Siantar

