

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan bank syariah di Indonesia saat ini cukup pesat karena jumlah mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam sehingga menyebabkan perkembangan bisnis perbankan syariah menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen untuk menabung dan menikmati jasa layanan syariah. Bank syariah juga sudah terbukti menjadi lembaga keuangan yang tahan krisis ekonomi di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia (BMI) menjadi bukti bahwa sistem perbankan syariah tahan dari krisis ekonomi yang menjadi virus bagi industri perbankan nasional. Bank syariah memiliki ciri tersendiri dibandingkan dengan bank konvensional bahwa tidak ada unsur bunga dalam setiap perhitungan bagi hasil dan membuat nasabah khususnya yang beragama Islam menjadi aman untuk menyimpan uangnya di bank syariah. Pertumbuhan perbankan syariah yang kian pesat juga dapat membantu meningkatkan perekonomian di Indonesia.

**Tabel 1. 1**  
**Jaringan Kantor Perbankan Syariah**

| <b>Indikator</b>                | <b>Keterangan</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> |
|---------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>BUS</b>                      | Jumlah Bank       | 12          | 13          | 13          | 14          | 14          |
|                                 | Jumlah Kantor     | 1990        | 1869        | 1825        | 1862        | 1885        |
|                                 | Jumlah Karyawan   | 51.413      | 51.110      | 51.068      | 49.516      | 49.522      |
| <b>UUS</b>                      | Jumlah Bank       | 22          | 21          | 21          | 20          | 20          |
|                                 | Jumlah Kantor     | 311         | 332         | 344         | 340         | 375         |
|                                 | Jumlah Karyawan   | 4403        | 4487        | 4678        | 4955        | 4938        |
| <b>Total Kantor BUS dan UUS</b> |                   | <b>2301</b> | <b>2201</b> | <b>2169</b> | <b>2202</b> | <b>2260</b> |

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah kantor bank itu sendiri. Dalam tabel 1.1 dapat dianalisa bahwa perbankan syariah masih berpeluang untuk terus tumbuh dan berkembang. Berdasarkan data tersebut diperlihatkan jumlah kantor BUS dan UUS pada tahun 2015-2019 terus mengalami kenaikan walaupun pada tahun 2016-2017 sempat terjadi penurunan jumlah kantor BUS dan juga terjadi penurunan jumlah kantor UUS pada tahun 2018. Pertumbuhan yang semakin tinggi ini membuktikan bahwa daya tarik perbankan syariah di Indonesia sangat tinggi.

Perkembangan perbankan syariah tentunya sangat mengembirakan, namun akhir-akhir ini perbankan syariah mengalami penurunan dari sisi pencapaian market share. Mengacu data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), untuk data terakhir tahun 2018, market share perbankan syariah mencapai 5,96% atau sebesar Rp.489,69 Triliun dari total aset perbankan nasional sebesar Rp.8.220,68 Triliun. Akan tetapi, pada tahun 2019, market share perbankan syariah hanya mampu mencapai 5,80% atau sebesar Rp.486,89 Triliun dari total aset perbankan nasional sebesar Rp.8.392,88 Triliun. Salah satu faktor menurunnya market share perbankan syariah tersebut adalah masih kurangnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten untuk menjalankan industri perbankan di sektor syariah ini. Padahal, saat ini sudah banyak perguruan tinggi yang membuka Program Studi perbankan syariah.

Perlu diketahui bahwa keberhasilan pengembangan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan

dalam penyebaran informasi, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan oleh kuantitas dan kualitas sumber daya manusia perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank syariah dapat berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan yang rahmatan lil 'alamin. Menurut Fransiskus Ady dan Djoko Wijono, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, atau keahlian yang dimiliki oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber daya manusia juga mempunyai peranan penting dalam kelancaran menjalankan kegiatan sebuah organisasi. Di samping itu, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai, karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*Ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Karena disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak mengetahui secara pasti akan peranan dan tanggung jawab mereka.

Perlu diketahui, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan diperoleh dari pendidikan tinggi yang diperolehnya. Pendidikan merupakan perkara penting dalam membangun sebuah negeri. Rusaknya pendidikan akan melahirkan generasi yang rusak pula. Maka cara seseorang berbicara maupun cara mereka bersikap akan sesuai dengan pendidikan yang telah mereka miliki. Jika seseorang terlahir di pasar dengan pendidikan yang rendah, maka cara berbicaranya pun akan berbeda dengan orang yang berpendidikan tinggi. Pendidikan akan mempengaruhi kinerja seseorang karena pendidikan dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap

kinerja nya. Dalam suatu perusahaan pasti memerlukan karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi. Karena semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, maka akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas sehingga karyawan tersebut sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan. Tingkat pendidikan seseorang dapat mencerminkan perilaku seseorang dalam bersikap. Selain itu, tingkat pendidikan seseorang juga dapat mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan di kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab 1 pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan memiliki peran yang penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan diharapkan mampu membentuk peserta didik yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektualnya agar dapat menjadi manusia yang terampil, cerdas serta berakhlak mulia. Pendidikan merupakan pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia dan masyarakat dalam suatu bangsa. Dengan adanya pendidikan diharapkan dapat membentuk sumber daya yang manusia yang berkualitas dan

mandiri serta memberi dukungan dan perubahan untuk perkembangan masyarakat, bangsa dan negara.

Di samping pendidikan yang bagus, karyawan juga harus memiliki tingkat religiusitas yang baik pula. Karena selain pendidikan, faktor agama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatan terhadap agama. Yang dimaksud dengan religiusitas disini adalah sikap keberagamaan seseorang dalam memahami dan menghayati agama ke dalam kehidupan sehari-hari yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan agama dalam bertingkah laku di kehidupan bermasyarakat. Religiusitas merupakan bagaimana mengekspresikan keyakinan dan kepercayaan seseorang kepada Allah dalam kehidupan sehari-hari baik pada saat bekerja maupun bersosialisasi. Religiusitas akan mempengaruhi suatu perilaku. Orang yang tingkat religiusitasnya baik cenderung akan mentaati dan melakukan ajaran agama yang dianutnya. Dalam Islam, orang yang memiliki religiusitas yang baik akan melakukan ajaran-ajaran dari Nabi Muhammad SAW, misalnya menjalankan shalat wajib lima waktu, puasa, membaca Al-Qur'an dan lainnya karena orang tersebut mempunyai rasa takut terhadap Tuhan serta berusaha menjauhi perbuatan yang dilarang dalam agama. Sama halnya dengan seorang karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mentaati semua peraturan di dalam perusahaannya.

Ada beberapa penelitian yang sesuai dengan variabel yang penulis teliti. Menurut Ega dan Mareta dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja *Account Officer* (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat” menunjukkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Account Officer*. Sedangkan menurut Fandi dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Manado” menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan” menunjukkan bahwa hasil pembuktian hipotesis secara parsial variabel Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di kota Balikpapan. Berbeda dengan penelitian Yusuf, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nurul Ramadhan dengan judul “Pengaruh Religiusitas, Tipe Kepribadian, Kecerdasan Emosi dan Dukungan Sosial Terhadap Strategi Coping” menunjukkan bahwa hanya variabel Dukungan Sosial saja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas, sedangkan variabel Religiusitas berpengaruh negatif terhadap variabel tak bebas.

Di samping pendidikan yang bagus, karyawan juga harus memiliki tingkat religiusitas yang baik pula. Karena selain pendidikan, faktor agama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku sesuai

dengan kadar ketaatan terhadap agama. Yang dimaksud dengan religiusitas disini adalah sikap keberagamaan seseorang dalam memahami dan menghayati agama ke dalam kehidupan sehari-hari yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan agama dalam bertingkah laku di kehidupan bermasyarakat. Religiusitas merupakan bagaimana mengekspresikan keyakinan dan kepercayaan seseorang kepada Allah dalam kehidupan sehari-hari baik pada saat bekerja maupun bersosialisasi. Religiusitas akan mempengaruhi suatu perilaku. Orang yang tingkat religiusitasnya baik cenderung akan mentaati dan melakukan ajaran agama yang dianutnya. Dalam Islam, orang yang memiliki religiusitas yang baik akan melakukan ajaran-ajaran dari Nabi Muhammad SAW, misalnya menjalankan shalat wajib lima waktu, puasa, membaca Al-Qur'an dan lainnya karena orang tersebut mempunyai rasa takut terhadap Tuhan serta berusaha menjauhi perbuatan yang dilarang dalam agama. Sama halnya dengan seorang karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mentaati semua peraturan di dalam perusahaannya. Ada beberapa penelitian yang sesuai dengan variabel yang penulis teliti. Menurut Ega dan Mareta dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja *Account Officer* (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat" menunjukkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Account Officer*. Sedangkan menurut Fandi dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang

Manado” menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan” menunjukkan bahwa hasil pembuktian hipotesis secara parsial variabel Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di kota Balikpapan. Berbeda dengan penelitian Yusuf, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nurul Ramadhan dengan judul “Pengaruh Religiusitas, Tipe Kepribadian, Kecerdasan Emosi dan Dukungan Sosial Terhadap Strategi Coping” menunjukkan bahwa hanya variabel Dukungan Sosial saja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas, sedangkan variabel Religiusitas berpengaruh negatif terhadap variabel tak bebas.

Alasan penulis tertarik untuk meneliti kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia (BMI) ini karena Bank Muamalat Indonesia adalah bank berbasis syariah pertama di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia ini juga termasuk bank yang sukses karena banyak mendapat penghargaan. Pada tahun 2017 dan 2018 Bank Muamalat Indonesia mendapatkan penghargaan sebagai bank syariah terbaik dari Indonesia yang tercantum dalam majalah *Global Finance*. *Global Finance* merupakan majalah finansial terkemuka di New York, Amerika Serikat. Sebelumnya, Bank Muamalat Indonesia juga meraih penghargaan berturut-turut yaitu pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2014. Penghargaan tersebut tentunya didapat karena kinerja karyawan dan profitabilitas bank muamalat yang baik. Hal ini menunjukkan reputasi dan kinerja perseroan diakui, bukan hanya skala nasional saja, tetapi juga internasional.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.”**

## **1.2 Masalah Penelitian**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari beberapa penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi sejumlah masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini, ada beberapa penelitian menemukan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu; Tamzil Yusuf (2015). Namun, ada juga beberapa penelitian yang menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu; Muhammad Nurul Ramadhan (2018).

Berdasarkan adanya perbedaan temuan hasil penelitian tersebut maka, penelitian ini berusaha untuk membuktikan perbedaan antara hasil penelitian tersebut jika obyek penelitian yang digunakan berbeda.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas masalah yang terdapat di rumusan masalah dan agar tidak keluar jalur dari pembahasan ini, maka dibutuhkan ruang batasan masalah dalam penelitian. Penelitian ini terbatas pada tiga variabel, yakni dua variabel bebas yaitu Pendidikan, Tingkat Religiusitas, satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini ditetapkan adalah seberapa besar pengaruh pendidikan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) Cabang Bekasi?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian ini ditetapkan adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) Cabang Bekasi.

### **1.3.2 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun praktis, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Ilmiah (Teoritis)**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama tentang perbankan syariah dan dunia pendidikan, khususnya di perguruan tinggi dan untuk masyarakat pada umumnya.
- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan untuk perusahaan khususnya mengenai latar belakang pendidikan dan tingkat religiusitas dengan menilai kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### 1) Bagi Penulis

Bertambahnya wawasan dan pengetahuan dalam khasanah ekonomi Islam khususnya mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pendidikan dan tingkat religiusitas.

### 2) Bagi Lembaga Akademik Fakultas Perbankan Syariah STIE Swadaya

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademik.

### 3) Bagi Bank Muamalat Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan dalam meningkatkan mutu pengelolaan sumber daya manusia pada Bank Muamalat Indonesia.

### 4) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada masyarakat mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi”.

#### **1.4 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Tingkat Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas pada tiap bab. Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan, judul, halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

Bab ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian. Terdiri dari teori dari masing- masing variabel, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang objek penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, jenis atau sumber data, teknik pengumpulan data, populasi

dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, metode analisis data dan hipotesis penelitian.

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

Bab ini memuat berupa gambaran umum objek penelitian, serta variabel dan karakteristik responden. Dalam bab ini juga penulis akan menganalisa pengaruh pendidikan dan tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir dari laporan penelitian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Berdasarkan judul penelitian penulis mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi”, maka diperlukan penjelasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran dari ke tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu (1) Pendidikan; (2) Tingkat Religiusitas; (3) Kinerja Karyawan.

#### **2.1 Latar Belakang Pendidikan**

##### **2.1.1 Pengertian Pendidikan**

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi dari pendidikan, teknologi dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan tenaga kerja, maka semakin meningkat pula produktivitas tenaga kerja.

Menurut Ega dan Mareta, pendidikan adalah untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebelum memasuki pasar kerja dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan atau

belajar juga merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penjelasan terkait pendidikan yang telah diuraikan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan potensi diri sebelum memasuki pasar kerja. Pendidikan juga merupakan perkara penting dalam membangun sebuah negeri. Rusaknya pendidikan akan melahirkan generasi yang rusak pula. Maka cara seseorang dalam bersikap dan berbicara akan sesuai dengan pendidikan yang telah mereka miliki. Jika mereka terlahir di daerah pasar dengan pendidikan yang rendah, maka cara mereka bersikap dan berbicara pun akan berbeda dengan orang yang berpendidikan luas dan tinggi. Pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Pendidikan seseorang yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung.

### **2.1.2 Lembaga Pendidikan**

Lembaga pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

#### **1. Pendidikan Formal**

Pendidikan formal yaitu pendidikan yang berlangsung secara teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat.

Pendidikan ini berlangsung di sekolah.

## 2. Pendidikan Non-Formal

Pendidikan nonformal yaitu pendidikan yang dilaksanakan secara tertentu dan sadar, tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang ketat.

## 3. Pendidikan Informal

Pendidikan informal yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar ataupun tidak sadar sepanjang hayat. Pendidikan ini dapat berlangsung dalam keluarga, pergaulan sehari-hari atau lingkungan, maupun pekerjaan seseorang di dalam perusahaan atau organisasi.

### **2.1.3 Indikator Pendidikan**

Indikator pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dilihat dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Dalam penelitian ini, penulis mengambil indikator dalam jenjang pendidikan formal. Jenjang pendidikan formal terdiri dari :

1. Pendidikan Dasar, yaitu jenjang pendidikan awal yang memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Karena itu, bagi setiap warga negara harus disediakan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dasar.

Pendidikan dasar dapat berupa pendidikan biasa atau pendidikan luar biasa. Tingkat pendidikan dasar adalah sekolah dasar.

2. Pendidikan Menengah, yaitu jenjang pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial budaya, alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut di dalam dunia kerja maupun pendidikan tinggi. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah umum diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik mengikuti pendidikan tinggi dan juga untuk memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah kejuruan diselenggarakan untuk memasuki lapangan kerja atau mengikuti pendidikan keprofesian pada tingkat yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan menengah terdiri dari SMP, SMA, SMK atau yang sederajat.
3. Pendidikan Tinggi, yaitu pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau profesional, sehingga dapat menerapkan, mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia. Pendidikan tinggi terdiri dari Strata 1, Strata 2 dan Strata 3.

## **2.2 Religiusitas**

### **2.2.1 Pengertian Religiusitas**

Menurut Harun Nasution, pengertian agama berdasarkan asal kata, yaitu alDin, religi (*relegere, religare*) dan agama. Al-Din berarti undang-undang

atau hukum. Kemudian dalam bahasa Arab, kata ini mengandung arti menguasai, menundukkan, patuh, utang, balasan, kebiasaan. Sedangkan dari kata religi (Latin) atau *relegere* berarti mengumpulkan dan membaca. Kemudian *religare* berarti mengikat. Adapun kata agama terdiri dari *a* = tidak; *gam* = pergi, mengandung arti tidak pergi, tetap di tempat atau diwarisi turun-temurun.

Sedangkan religiusitas berarti kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan ajaran kebaktian dan kewajiban-kewajiban yang bertalian dengan kepercayaan itu. Religiusitas merupakan penghayatan keagamaan atau kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa dan membaca kitab suci. Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan yang berupa aktivitas yang tampak dan dapat dilihat oleh mata, serta aktivitas yang tidak tampak dan terjadi di dalam hati seseorang.

Agama bukanlah sekedar tindakan-tindakan ritual seperti shalat, membaca doa atau ritual lainnya yang berkaitan dengan rohani. Tetapi agama juga berkaitan dengan keseluruhan tingkah laku manusia yang terpuji, yang dilakukan untuk memperoleh ridha Allah SWT. Agama menunjuk pada aspek-aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban, sedangkan religiusitas menunjuk pada aspek agama yang telah dihayati seseorang dalam hati. Jadi dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan tingkat keterikatan individu terhadap agamanya. Apabila individu telah menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya, maka ajaran agama akan berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangan hidupnya.

### **2.2.2 Perspektif Islam Tentang Religiusitas**

Islam menyuruh umatnya untuk beragama (atau berislam) secara menyeluruh (QS 2 : 208). Setiap muslim, baik dalam berpikir, bersikap maupun bertindak, diperintahkan untuk berislam. Dalam melakukan aktivitas ekonomi, sosial, politik atau aktivitas apapun, orang-orang muslim diperintahkan untuk melakukannya dalam rangka beribadah kepada Allah SWT. Dimana pun dan dalam keadaan apapun, setiap muslim hendaknya berislam.

Esensi Islam adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah sebagai Yang Maha Esa, pencipta yang mutlak dan transenden, penguasa segala yang ada. Tidak ada satupun perintah dalam Islam yang bisa dilepaskan dari tauhid. Jadi dapat disimpulkan bahwa tauhid adalah intisari Islam dan suatu tindakan yang tidak dapat disebut sebagai bernilai Islam tanpa dilandasi oleh kepercayaan kepada Allah SWT.

Di samping tauhid dan akidah, dalam Islam juga ada syariah dan akhlak. Pada dasarnya Islam dibagi menjadi tiga bagian, yaitu akidah, syariah dan akhlak, dimana tiga bagian tersebut satu sama lain saling berhubungan. Akidah adalah sistem kepercayaan dan dasar bagi syariah dan akhlak. Tidak ada syariah dan akhlak Islam tanpa akidah Islam.

Konsep religiusitas versi Glock dan Stark adalah rumusan yang brilian. Konsep tersebut mencoba melihat keberagamaan seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tetapi mencoba memperhatikan segala dimensi. Keberagamaan dalam Islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tetapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem

yang menyeluruh, Islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh pula. Karena itu, hanya konsep yang mampu memberikan penjelasan tentang keberagaman Islam secara menyeluruh.

Untuk memahami Islam dan umat Islam, konsep yang tepat adalah konsep yang mampu memahami adanya beragam dimensi dalam berislam. Ancok dan Suroso berpendapat bahwa konsep dari Glock & Stark mempunyai kesesuaian dengan Islam. Walaupun tidak sepenuhnya sama, dimensi keyakinan dapat disejajarkan dengan akidah, dimensi praktik agama dapat disejajarkan dengan syariat dan dimensi pengamalan dapat disejajarkan dengan akhlak. Ketiga dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Dimensi Keyakinan atau Akidah Islam, menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan Muslim terhadap kebenaran ajaran-ajaran agamanya, terutama terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental atau dogmatik. Isi dimensi ini menyangkut keyakinan tentang Allah SWT, para Malaikat, Nabi/Rasul, Kitab-kitab Allah, hari kiamat serta qadha dan qadar.
2. Dimensi Peribadatan (Praktik Agama) atau Syariah, menunjuk pada seberapa besar tingkat kepatuhan Muslim dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual sebagaimana yang dianjurkan oleh agamanya. Isi dimensi ini menyangkut pelaksanaan shalat, puasa, zakat, haji, membaca Al-Qur'an, doa, zikir, berkorban, iktikaf di masjid pada bulan puasa, dan sebagainya.
3. Dimensi Pengamalan atau Akhlak, menunjuk pada seberapa besar tingkat Muslim berperilaku yang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya, yaitu bagaimana seseorang berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia

lain. Isi dimensi ini menyangkut perilaku suka menolong, bekerjasama, menderma, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, memaafkan, menjaga lingkungan hidup, menjaga amanat, tidak mencuri, tidak korupsi, tidak menipu, tidak berjudi, tidak meminum-minuman yang memabukkan, mematuhi norma-norma Islam, dan sebagainya.

### **2.2.3 Ciri-ciri Perilaku Religiusitas**

Menurut Jalaludin, seseorang dikatakan memiliki perilaku religiusitas jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Menerima kebenaran agama berdasarkan pertimbangan pemikiran yang matang, bukan sekedar ikut-ikutan.
2. Cenderung bersifat realis, sehingga norma-norma agama lebih banyak diaplikasikan dalam perilaku dan tingkah laku.
3. Berperilaku positif terhadap ajaran dan norma-norma agama dan berusaha untuk mempelajari dan mendalami pemahaman agama.
4. Tingkat ketaatan beragama didasarkan atas pertimbangan tanggung jawab diri hingga sikap religiusitas merupakan realisasi dari sikap hidup.
5. Bersikap lebih terbuka dan wawasan lebih luas.
6. Bersikap lebih kritis terhadap materi ajaran agama sehingga kemantapan beragama selain didasarkan atas pertimbangan pikiran, juga didasarkan atas pertimbangan hati nurani.
7. Sikap keberagamaan cenderung mengarah kepada tipe-tipe kepribadian masing-masing, sehingga terlihat adanya pengaruh kepribadian dalam menerima, memahami serta melaksanakan ajaran agama yang diyakininya.

8. Terlihat adanya hubungan antara sikap religiusitas dengan kehidupan sosial, sehingga perhatian terhadap kepentingan organisasi sosial sudah berkembang

#### **2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas**

Menurut Jalaludin, ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi perkembangan religiusitas seseorang, yaitu :

1. Faktor Internal, yaitu faktor yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk tunduk kepada Allah SWT.
2. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang meliputi lingkungan masyarakat. Misalnya lingkungan keluarga, dimana keluarga merupakan sebuah sistem kehidupan sosial terkecil dan merupakan tempat seorang anak pertama kali belajar mengenai berbagai hal. Salah satunya adalah mengenai religiusitas.

#### **2.2.5 Indikator Religiusitas**

Menurut Glock & Stark (1966), ada 5 (lima) macam dimensi religiusitas, yaitu dimensi keyakinan (ideologis), dimensi peribadatan atau praktek agama (ritualistik), dimensi pengalaman atau penghayatan (eksperiensial), dimensi pengamalan (konsekuensial) dan dimensi pengetahuan agama (intelektual). Dimensi religiusitas ini sekaligus menjadi indikator religiusitas.

1. Dimensi Keyakinan atau Akidah Islam

Dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis (kepercayaan keagamaan) tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Walaupun demikian, isi dan ruang lingkup keyakinan

itu bervariasi tidak hanya diantara agama-agama, tetapi seringkali juga diantara tradisi-tradisi dalam agama yang sama.

## 2. Dimensi Praktik Agama atau Peribadatan

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktik-praktik keagamaan ini terdiri atas 2 (dua) kelas penting, yaitu :

- 1) Ritual. Mengacu kepada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktek-praktek suci yang wajib dilaksanakan para pemeluknya.
- 2) Ketaatan. Ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat formal dan khas publik, semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan yang relatif spontan dan khas pribadi.

## 3. Dimensi Pengalaman atau Penghayatan

Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang atau suatu kelompok keagamaan.

## 4. Dimensi Pengetahuan Agama

Dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi.

## 5. Dimensi Pengamalan atau Akhlak

Dimensi ini mengacu kepada praktik, pengamalan dan pengetahuan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya adalah bekerja.

## 2.3. Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ega dan Mareta, kinerja merupakan hasil kerja (output) secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamzah dan Nina, kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang atau kelompok yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang atau kelompok yang melakukan pekerjaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus-menerus oleh manajemen. Kinerja atau performance pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan seluruh aktivitas baik individu maupun kelompok dalam melakukan tindakan atau pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai atau lebih baik dari apa yang ditugaskan atau diharapkan oleh orang lain sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

### 2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Quality* (Kualitas), merupakan mutu atau hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu

pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan. *Quantity* ini biasanya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapihan.

2. *Quantity* (Kuantitas), merupakan jumlah hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu), merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.
4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya), merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) secara efektif dan efisien sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.
5. *Need For Supervision* (Kemandirian), merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.
6. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal), yaitu karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan antara penelitian yang akan dibuat penulis dengan penelitian yang telah dibuat orang lain.

Adapun perbandingannya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Judul Penelitian>Nama Peneliti/Tahun  | Variabel dan Metode Penelitian  |   | Hasil Penelitian   |
|----|---|---|---|--|
|    |   | Persamaan   | Perbedaan   |  |
| 1  | Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Credit Officer Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Samudera Banjarmasin. Muhammad Teguh Nuryadin, DKK. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.3 No.1, (2019). | <ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel independen X1 yaitu Latar Belakang Pendidikan.</li> <li>Menggunakan metode analisis data kuantitatif.</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian jurusan pada Latar Belakang Pendidikan penelitian penulis menggunakan variabel dummy.</li> <li>Variabel dependen penulis yaitu Kinerja Karyawan.</li> </ol> | Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel latar belakang pendidikan memperoleh nilai thitung sebesar $1,155 < t_{tabel}$ sebesar 1,663. Maka $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja credit officer pada PT. BRI Cabang Samudera Banjarmasin. |
| 2  | Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja   | <ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel independen X1 yaitu Latar Belakang Pendidikan.</li> <li>Variabel dependen keduanya yaitu Kinerja Karyawan.</li> <li>Menggunakan metode analisis data kuantitatif</li> </ol> | Kesesuaian jurusan pada Latar Belakang Pendidikan penelitian penulis menggunakan variabel dummy.  | Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $1,039 < t_{tabel}$ sebesar 1,940. Hal ini berarti $H_a$ ditolak dan $H_0$ diterima. Dengan demikian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.   |

| No | Judul Penelitian>Nama Peneliti/Tahun  | Variabel dan Metode Penelitian            |   | Hasil Penelitian  |
|----|---|---|---|---|
|    |   | Persamaan                                 | Perbedaan   |   |
| 3  | Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal WatTamwil di Provinsi Riau. Khornelis Dehotman. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI) Vol.1 No.2, (2016). | Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian jurusan pada Latar Belakang Pendidikan penelitian penulis menggunakan variabel dummy.</li> <li>2. Penulis menggunakan metode analisis data kuantitatif, sedangkan penelitian Khornelis menggunakan metode deskriptif analitis dan eksplorasi.</li> </ol> | Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan pendidikan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena pendidikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu menjadikan karyawan lebih menguasai akan produk-produk yang ada pada BMT dan mampu menjadi pendorong bagi karyawan lain dalam melakukan pendidikan pencapaian target kerja BMT. Peran pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi teramat penting, mengingat pendidikan merupakan jalan keluar dari persoalan yang dihadapi dari kemacetan pengetahuan dan keterampilan seseorang pada bidang pekerjaannya. |
| 4  | Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. Tamzil Yusuf. Jurnal Geo Ekonomi Vol.8 No.1, (2015).                          | yaitu Kinerja Karyawan.                   | Religiusitas pada penelitian tersebut.  | Perbankan syariah Kota Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi antara religiusitas dan kinerja karyawan sebesar 0,901 yang menunjukkan bahwa religiusitas dengan kinerja karyawan  |

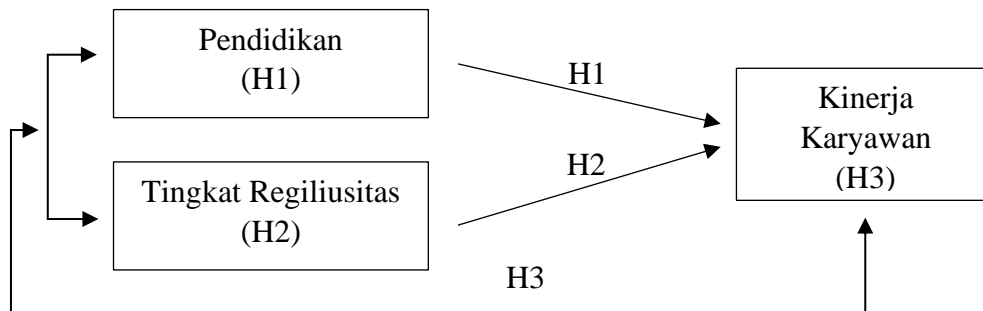
| No | Judul Penelitian>Nama Peneliti/Tahun  | Variabel dan Metode Penelitian                |  | Hasil Penelitian  |
|----|---|---|--|---|
|    |   | Persamaan                                     | Perbedaan  |   |
|    |   |   |  | memiliki hubungan yang sangat erat mencapai 90,1%.  |
| 5  | Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi Pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan). Fauzan Adhim. Jurnal Ekonomi Modernisasi Vol.5 No.2, (2009). | Menggunakan metode analisis data kuantitatif. | 1. Variabel independen X2 Religiusitas pada penelitian penulis dan variabel independen X1 Religiusitas pada penelitian tersebut.<br>2. Variabel dependen penulis yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel dependen penelitian tersebut yaitu prestasi kerja.                           | Hasil menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren yang berkarya di Kabupaten Bangkalan. |
| 6  | Pengaruh Jenis Kelamin, IPK dan Semester Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa Prodi S1 Ekonomi Universitas Negeri Malang. Wijayanti, DKK. JPE Vol.9 No.1, (2016).                                   | Menggunakan metode analisis data kuantitatif. | 1. Penelitian penulis menggunakan variabel Dummy untuk Kesesuaian Jurusan. Sedangkan penelitian tersebut menggunakan variabel Dummy untuk jenis kelamin.<br>2. Variabel dependen penulis yaitu kinerja karyawan. Sedangkan variabel dependen penelitian tersebut yaitu literasi keuangan |   |

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian penulis dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi” memiliki 3 (tiga) variabel, yaitu Pendidikan (X1), Tingkat Religiusitas (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan keempat variabel tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian penulis adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka akan dicari pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut :

H1 = Pengaruh Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.

H2 = Pengaruh Tingkat Religiusitas (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.

H3 = Pengaruh Pendidikan (X1) dan Tingkat Religiusitas (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan cara melakukan penelitian untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian yang mencakup objek penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, jenis atau sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, metode analisis data dan hipotesis penelitian.

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dari penelitian ini adalah Bank Muamalat Indonesia yang berada di Cabang Bekasi. Tepatnya di Bank Muamalat Kantor Cabang Bekasi yang berada di Jl. Unisma Margahayu Kota Bekasi.

#### **3.2 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian yang berpola asosiatif yang mensyaratkan minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Dalam penelitian ini hubungan antar variabel bersifat sebab akibat (kausal), yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi dua variabel atau lebih.

Untuk mengetahui hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel independen terhadap variabel dependen akan dilakukan analisis data, baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel independen yang diteliti.

### **3.3 Jenis atau Sumber Data**

Ada 2 (dua) jenis data dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui angket atau kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia di dalam perusahaan sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi seperti data pendidikan dan pekerjaan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses dari pengumpulan data primer dan sekunder. Dalam suatu penelitian, pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert memiliki 2 (dua) bentuk pernyataan, yaitu : pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Jawaban responden berupa pilihan dari 5 (lima) alternatif yang ada dengan pemberian skor pernyataan positif dan negatif sebagai berikut :

Skor pernyataan positif :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Skor pernyataan negatif :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 2
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 4
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 5

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi sangat populer dipakai untuk menyebutkan sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi yang berjumlah 30 orang.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian atau seluruh populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah *sampling jenuh* dalam penelitian.

### **3.6 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sebagai berikut:

### 1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independen (bebas) yang digunakan yaitu Latar Belakang Pendidikan (X1), Tingkat Religiusitas (X2) dan untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen.

### 2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen (terikat) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

## **3.7 Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Untuk mempermudah penyusunan instrumen penelitian, maka perlu digunakan “matrik pengembangan instrumen” atau “kisi-kisi instrumen”. Dari beberapa indikator yang telah diungkapkan, penulis mengambil kesimpulan bahwa kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

| No | Variabel                                  | Indikator   | No. Item | Kontributor  |
|----|---|---|----------|--|
| 1. | Pendidikan<br>(X <sub>1</sub> )           | Jenjang Pendidikan  | 1-8      | Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. |
| 2. | Tingkat Religiusitas<br>(X <sub>2</sub> ) | 1) Keyakinan atau Akidah Islam<br>2) Peribadatan atau Praktik Agama<br>3) Pengalaman atau Penghayatan<br>4) Pengetahuan Agama<br>5) Pengamalan atau Akhlak          | 9-16     | Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, (1994).  |
| 3. | Kinerja Karyawan<br>(Y)                   | 1) <i>Quality</i><br>2) <i>Quantity</i><br>3) <i>Timeliness</i><br>4) <i>Cost Effectiveness</i><br>5) <i>Need For Supervision</i><br>6) <i>Interpersonal Impact</i> | 17-24    | Tamzil Yusuf, (2015).  |

### 3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data yang meliputi uji instrumen data (*test of validity* dan *test of reliability*), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F, koefisien determinasi). Sedangkan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *For Windows* versi 25.

### 3.8.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*). Untuk menguji kevalidan suatu data, maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Tinggi atau rendahnya validitas suatu kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *pearson's product moment correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 for windows.

Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu :

- 1) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- 2) Jika koefisien korelasi *product moment*  $>$  r-tabel ( $\alpha$  ; n-2) n = jumlah sampel.
- 3) Nilai sig.  $\leq \alpha$ .

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n (\sum X^2) - (\sum X)^2] [n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana :

n = Jumlah responden.

x = Skor variable (jawaban responden).

Y = Skor total dari variabel (jawaban responden).

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan korelasi produk moment lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

- 1) Pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
- 2) Pertanyaan atau pernyataan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Metode *Alpha Cronbach* digunakan untuk menghitung suatu tes yang tidak mempunyai pilihan ‘benar’ atau ‘salah’ maupun ‘ya’ atau ‘tidak’, melainkan digunakan untuk

menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. *Alpha Cronbach* sangat umum digunakan, sehingga merupakan koefisien yang umum untuk mengevaluasi *Internal Consistency*.

Teknik *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1 – 5. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6.

Kriteria suatu instrumen tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 sampai 0,20 berarti kurang reliabel.
- 2) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 sampai 0,40 berarti agak reliabel.
- 3) Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 sampai 0,60 berarti cukup reliabel.
- 4) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 sampai 0,80 berarti reliabel.
- 5) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 sampai 1,00 berarti sangat reliabel.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu :

- 1) Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan.

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

2) Menentukan nilai varians total.

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

3) Menentukan reliabilitas instrumen.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Di mana :

n = Jumlah sampel.

Xi = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

$\sum X$  = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan.

$\sigma_t^2$  = Varians total.

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir.

k = Jumlah butir pertanyaan.

r<sub>11</sub> = Koefisien reliabilitas instrumen.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Jadi untuk menguji suatu permasalahan yang terdiri dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana, melainkan harus dengan regresi berganda.

Rumus analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan.

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Pendidikan.

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Tingkat Religiusitas.

X1 = Pendidikan

X2 =Tingkat Religiusitas

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linier terdapat masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

#### **1. Uji Normalitas**

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data pada sebaran data atau variabel memiliki distribusi normal, sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis berbentuk distribusi normal. Bila tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Sebagai gantinya

digunakan teknik analisis lain yang tidak harus berasumsi bahwa data berdistribusi normal. Teknik statistik itu adalah statistik nonparametris. Berdasarkan penjelasan tersebut, sebelum peneliti akan menggunakan teknik statistik parametris sebagai analisisnya, maka harus membuktikan terlebih dahulu apakah data yang dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria dalam menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi data adalah normal.
- 2) Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal.

## **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen (bebas) di dalam regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah antar variabel independen itu saling berkorelasi. Multikolinieritas diduga terjadi apabila estimasi menghasilkan nilai R kuadrat yang tinggi (lebih dari 0,8), nilai F tinggi dan nilai t-statistik semua atau hampir semua variabel independen tidak signifikan. Sebagai aturan, jika koefisien korelasi cukup tinggi, katakanlah diatas 0,85 maka diduga ada multikolinieritas dalam model. Dan sebaliknya, jika koefisien korelasi relatif rendah atau kurang dari 0,85 maka diduga model tidak mengandung unsur multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dalam residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dalam residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan melihat pada tingkat signifikansi hasil regresi nilai absolut residual. Jika tingkat signifikansi berada diatas 0,05 (5%) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, tetapi jika tingkat signifikansi berada dibawah 0,05 (5%) maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 3.8.4 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentang sifat populasi, sedangkan uji hipotesis adalah suatu prosedur untuk pembuktian kebenaran sifat populasi berdasarkan data dari sampel. Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang diajukan pada hipotesis penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Uji F (*F-Test*)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Nilai signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05

(5%). Kriteria pengujiannya dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ . Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ . Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Nilai F tabel dalam penelitian ini didapatkan dari hasil  $df_1$  dan  $df_2$ .

Rumus  $df_1$  dan  $df_2$  sebagai berikut :

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

Di mana :

$df_1 = Degree\ of\ Freedom$  untuk Pembilang.

$df_2 = Degree\ of\ Freedom$  untuk Penyebut.

$k =$  Jumlah Variabel Bebas + Terikat (4).

$n =$  Jumlah Sampel (30).

Kriteria tersebut menggunakan angka probabilitas signifikansi :

- 1) Apabila signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ .
- 2) Apabila signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ .

## 2. Uji t (t-Test)

Uji t merupakan suatu prosedur di mana hasil sampel dapat digunakan untuk memverifikasi kebenaran atau kesalahan hipotesis nol ( $H_0$ ). Dalam

penelitian, terdapat dua jenis hipotesis yang diajukan, yaitu hipotesis nol (*null hypothesis*) yang disimbolkan  $H_0$  dan hipotesis alternatif (*alternative hypothesis*) yang disimbolkan  $H_a$ . Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara individu. Dalam pengujian ini Nilai signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan sebesar 0,05 (5%). Kriteria pengujiannya dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel :

- 1) Jika nilai thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ . Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara individu terhadap variabel *dependen*.
- 2) Jika nilai thitung  $<$  ttabel maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ . Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Nilai t tabel dalam penelitian ini didapatkan dari hasil nilai derajat bebas atau *degree of freedom* sebesar 26, dengan rumus :

$$df = n - k$$

Di mana :

$df = Degree of Freedom$  (Derajat Bebas).

$n =$  Jumlah Responden (30).

$k =$  Jumlah Variabel (4).

Serta taraf signifikansi satu sisi (one tailed) 0,05.

Kriteria tersebut menggunakan angka probabilitas signifikansi :

(1) Apabila signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ .

(2) Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ .

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi dapat didefinisikan sebagai proporsi atau persentase dari total variasi variabel dependen  $Y$  yang dijelaskan oleh garis regresi (*variabel independen*  $X$ ). Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Semakin angkanya mendekati 1, maka semakin baik garis regresi. Sebaliknya, semakin mendekati angka nol, maka mempunyai garis regresi yang kurang baik

### 3.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja. Semakin tingginya pendidikan seseorang, maka nilai dan waktunya menjadi lebih berharga sehingga cenderung menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja. Seorang karyawan yang berpendidikan

tinggi mempunyai wawasan yang tentunya jauh lebih baik sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dan perusahaannya.

**H1 : Pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

## **2. Pengaruh Tingkat Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Agama merupakan seperangkat aturan yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya dan hubungan manusia dengan manusia lainnya. Dalam bekerja, seseorang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan selalu berperilaku positif karena dalam agama Islam selalu diajarkan untuk bekerja keras dan tidak bermalas-malasan. Semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang, maka akan semakin bagus pula kinerjanya.

**H2 : Tingkat Religiusitas (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

**H3 : Pendidikan (X1), Tingkat Religiusitas (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).**