

**PENGARUH KETERAMPILAN, KOMITMEN
ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
(Studi Kasus PT. BPRS Adeco Kota Langsa)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**



Oleh:

NEVILIA AGUSTRYANTI

NIM: 4012017090

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN LANGSA
2021 M / 1442 H**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Keterampilan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Kasus PT. BPRS Adeco Kota Langsa)” an. NEVILIA AGUSTRYANTI, NIM 4012017090, Progra Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasahkan dalam sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN LANGSA pada tanggal 05 Agustus 2021, Skripsi ini telah diterim untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 05 Agustus 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I / Ketua



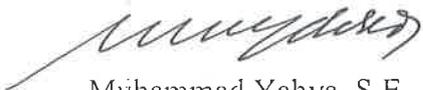
Dr. Iskandar, MCL
NIP. 196506161995031002

Penguji II / Sekretaris



Dr. Safwan Kamal, M.EI
NIDN. 2018059002

Penguji III / Anggota



Muhammad Yahya, S.E., M.Si
NIP. 196512311999051001

Penguji IV / Anggota



Chahayo Astina, M.Si
NIP. 198411232019032007

Mengetahui,

Dekan Fasultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Langsa



Dr. Iskandar, MCL
NIP. 196506161995031002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH KETERAMPILAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
(Studi Kasus BPRS Adeco Kota Langsa)**

Oleh:

Nevilia Agustrianti

NIM. 4012017090

Dapat disetujui sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi (SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 06 Mei 2021

Pembimbing I



Dr. Iskandar, MCL
NIP. 196506161995031002

Pembimbing II



Dr. Safwan Kamal, M.EI
NIDN. 2018059002

Menyetujui,

An. Ketua Prodi

Sekretaris Perbankan Syariah



Fakhrizal, Lc, MA
NIP. 198502182018011001

SURAT PERNYATAAN

Mahasiswa Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nevilia Agustriyanti
Nim : 4012017090
Tempat/Tanggal Lahir: Langsa, 24 Agustus 1999
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jl. Sidomulyo. Gampong Lengkong. Kec. Langsa
Baro. Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Keterampilan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Kasus PT.BPRS Adeco Kota Langsa)**” benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 25 Juni 2021

Yang membuat pernyataan



Nevilia Agustriyanti

NIM. 4012017090

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Man Jadda Wa Jadda

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkannya”

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar, tapi orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah”

Puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, pemahaman dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta (Bapak Lukman dan Ibu Murniati) yang selalu memberikan motivasi dan do’a tiada hentinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas cinta, kasih sayang dan kesabaran yang tidak akan pernah tergantikan.

Kepada sahabat dan teman-teman tercinta yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini yang selalu menemani baik duka maupun suka.

Terima kasih

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Adeco Kota Langsa. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan dikumpulkan data melalui kuesioner yang disebar langsung ke objek penelitian. Metode yang digunakan yaitu metode sampling jenuh, dimana metode ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan BPRS Adeco Kota Langsa sebanyak 40 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keterampilan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa, dimana nilai koefisien keterampilan x_1 bertanda negatif yaitu sebesar -0.068 dan t_{hitung} sebesar -0.272 sedangkan t_{tabel} 2.02809 atau $(-0.272 < t_{tabel} 2.02809)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.787 > 0.05$ yang berarti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. (2) Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa, dimana nilai koefisien komitmen organisasi x_2 bertanda positif yaitu sebesar 0.603 dan t_{hitung} sebesar 4.051 sedangkan t_{tabel} 2.02809 atau $(4.051 > t_{tabel} 2.02809)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$ yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. (3) Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa, dimana nilai koefisien pengalaman kerja x_3 bertanda positif yaitu sebesar 0.518 dan t_{hitung} sebesar 2.174 sedangkan t_{tabel} 2.02809 atau $(2.174 > t_{tabel} 2.02809)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.036 > 0.05$ yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. (4) Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan didapatkan dengan hasil F_{hitung} sebesar $17.425 > F_{tabel} 2.87$ dengan nilai signifikan yang dihitung $0.000 < 0.05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Kata Kunci: Keterampilan, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of skills, organizational commitment, and work experience on employee performance of BPRS Adeco Langsa City. This research is a descriptive quantitative research and data is collected through a questionnaire which is distributed directly to the object of research. The method used is saturated sampling method, where this method is used if the population is relatively small, then in this study the population used are all employee of BPRS Adeco Langsa City as many as 40 people. The result of this study indicate that: (1) The results of testing the first hypothesis which states that skill directly affect the performance of employees of PT. BPRS Adeco Langsa City, where the skill coefficient value x_1 is negative, which is -0.068 and t_{hitung} is -0.272 while the t_{tabel} is 2.02809 ($-0.272 < t_{tabel} 2.02809$) with a significance value of $0.787 > 0.05$ which means it has a negative effect and not significant to the performance of employees of PT. BPRS Adeco Langsa City. (2) The results of testing the second hypothesis which states that organizational commitment directly affect the performance of employees of PT. BPRS Adeco Langsa City, where the value of the coefficient of organizational commitment x_2 , is positive at 0.603 and t_{hitung} 4.051 while the t_{tabel} is 2.02809 ($4.051 > 2.02809$) with a significance value of $0.000 < 0.05$ which means a positive and significance effect on the performance of employees of PT. BPRS Adeco Langsa City. (3) The results of testing the thrid hypothesis which states that work experience directly affects the performance of employees at PT. BPRS Adeco Langsa City, where the value of the coefficient of work experience x_3 is positive at 0.518 and t_{hitung} 0.518 while the t_{tabel} is 2.02809 ($2.174 > 2.02809$) with a significance value of $0.036 < 0.05$ which means that it has a positive and significant effect on the performance of PT. BPRS Adeco Langsa City. (4) The results of testing the fourth hypothesis which states that working together has an effect on employee performacne. This is evidenced by F_{hitung} of $17.425 > F_{tabel} 2.87$ with a significant value calculated as $0.000 < 0.05$. thus it can be concluded that skills, organizational commitment and work experience have a positive and significant impact on the performance of employees of PT. BPRS Adeco Langsa City.

Keywords: Skills, Organizational commitment, work experience

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keterampilan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Kasus PT.BPRS Adeco Kota Langsa)”** dengan baik dan lancar. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah mengajarkan kita agama yang sempurna sebagai angerah terbesar bagi seluruh umat manusia di dunia ini.

Dalam pembuatan skripsi ini, peneliti sangat berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materil maupun spiritual sehingga pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Lukman dan Ibu Murniati sebagai orang tua tercinta yang selama ini terus menerus memberikan do'a serta support kepada penulis sehingga karya ini terselesaikan dengan baik.
3. Abangku tercinta Andi Kurniawan, adik-adikku Imel dan praja yang telah memberikan dukungan dan semangat agar skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA. selaku rektor IAIN Langsa.
5. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.CL. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dr. Early Ridho Kismawadi, M.A. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa.

7. Bapak Dr. Safwan Kamal, M.EI. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Teman-teman seperjuangan PBS angkatan 2017 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
9. Sahabat terdekat yang selalu memberikan support dan sangat banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ganjaran yang terbaik dari Allah SWT. Selain itu, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik yang membangun serta saran-saran yang bermanfaat sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi khasanah ilmu ekonomi Islam untuk kita yang membaca.

Langsa, 25 Juni 2021

Peneliti

Nevilia Agustriyanti

NIM. 4012017090

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
LAMPIRAN	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	89
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Penjelasan Istilah	9
1.6 Tujuan Penelitian	10
1.7 Manfaat Penelitian	10
1.8 Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II PEMBAHASAN	13
2.1 Pengertian Keterampilan.....	13
2.1.1 Aspek-aspek Keterampilan	13
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan	14
2.1.3 Indikator Keterampilan	15
2.2 Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.2.1 Jenis-jenis Komitmen Organisasi	16
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	17
2.3 Pengertian Pengalaman Kerja	18
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	19

2.3.2 Pengukuran Pengalaman Kerja	19
2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja	20
2.4 Kinerja Karyawan	21
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	21
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Kerangka Teori	32
2.7 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi.....	35
3.3.2 Sampel.....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4.1 Data Primer	36
3.4.2 Data Sekunder	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.1 Wawancara.....	37
3.5.2 Teknik Penyebaran Angket.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7 Teknik Analisa Data.....	39
3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas	39
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.1 Uji Normalitas.....	40
3.8.2 Uji Autokorelasi.....	41
3.8.3 Uji Linearitas	41
3.8.4 Uji Multikolinearitas.....	41
3.8.5 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.9 Uji Hipotesis	42
3.9.1 Uji T (Uji Parsial)	42

3.9.2 Uji F (Uji Simultan).....	43
3.9.3 Uji R Square (R^2).....	43
3.9.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	45
4.1.1 Sejarah PT. BPRS Adeco Kota Langsa.....	47
4.1.2 Visi dan Misi PT. BPRS Adeco Kota Langsa.....	48
4.2 Uji Validitas.....	48
4.3 Uji Reliabilitas.....	50
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.5 Uji Hipotesis.....	57
4.6 Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP.....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah merupakan segala sesuatu menyangkut tentang bank syariah serta unit usaha syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, cara ataupun proses dalam melakukan kegiatan usahanya yang mempunyai fungsi sebagai menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk jual beli maupun kerjasama usaha. Bank syariah yaitu segala sesuatu kegiatannya berlandaskan hukum Islam dan tidak membebankan bunga ataupun tidak membayar bunga kepada nasabah serta imbalan yang diterima oleh bank maupun nasabah tergantung dari akad perjanjian antara nasabah dan bank.¹ Dalam hal ini suatu bank berhasil dalam menghadapi persaingan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, sekarang ini banyak sekali yang tidak mampu bersaing karena kurangnya kualitas sumber daya manusia sehingga mengakibatkan tidak optimalnya sumber daya manusia tersebut dalam menjalankan kinerja karena keterbatasan kemampuannya. Untuk tercapainya suatu tujuan pengembangan perusahaan maka perbankan syariah perlu kebijakan pengembangan sumber daya manusia agar dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan kepada perusahaan.

Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Dengan

¹ Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), h. 26

adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar mempunyai daya saing maupun keunggulan yang lebih dari pesaing sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam menghadapi persaingan bisnis maka dalam hal ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan, perbaikan kondisi internal ini juga dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi, dimana suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil yaitu manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, dimana keberhasilan dalam proses perusahaan ini ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.²

² Arina Nurandini dan Eisha Lataruva, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014) Juni 78-91, h. 1

Pegawai dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya, perkembangan dibidang keterampilan dan pengalaman kerja membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya, terdapat juga sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak sama akan tetapi terus berkembang.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja karyawan yang baik biasanya dapat dipengaruhi dari pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karena kinerja seorang karyawan tidak dapat dipisahkan dengan kualitas Sumber daya manusia itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja, dimana semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh suatu individu maka akan semakin memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Biasanya pekerja dalam jangka waktu 1-2 tahun memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pekerja yang bekerja dibawah 1 tahun, maka semakin lama seseorang bekerja maka semakin baik pula pengalaman dan kinerja seseorang tersebut.³

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan, dorongan, gaya serta karya (rasio, rasa dan karsa). Seluruh potensi sumber daya manusia

³ Bradley Setiadi, *Supervisi Dalam Pendidikan*, (Jawa Tengah: CV. Sarnu Untung, cet 1, 2020), h. 34

tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, meskipun teknologi saat ini semakin berkembang pesat jika tanpa adanya sumber daya manusia sulit untuk organisasi itu mencapai suatu tujuannya. Werther dan Davis mengatakan bahwa sumber daya manusia yaitu pegawai yang siap dan mampu serta siaga dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya kontribusinya terhadap organisasi sedangkan manusia kontribusinya perlakuan yang menentukan kualitas serta kapabilitas hidupnya.⁴

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia harus digunakan dan dikembangkan agar tercapai hasil kerja yang produktif. Salah satu faktor utama kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi yaitu baik buruknya organisasi termasuk didalamnya perbankan syariah, apabila sumber daya manusia lemah maka perkembangan organisasi juga dapat terhambat dan terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional ataupun global. Organisasi dalam konteks ini perbankan syariah harus menempuh untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, keterampilan, disiplin, profesionalisme serta menguasai dan mengembangkan teknologi. Sumber daya manusia disini adalah para karyawan pada suatu lembaga/organisasi yang bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan yang didukung oleh situasi yang kondusif sehingga bisa mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh individu para karyawan tersebut.

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 4

Keterampilan sama dengan cekatan yaitu kepandaian atau keahlian seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, seperti menulis, membaca (*Basic literacy skill*), mengoperasikan komputer (*Technical skill*), bekerjasama dalam tim (*Interpersonal skill*), dalam arti sempit keterampilan biasanya lebih ditunjukkan pada suatu kegiatan yang berupa perbuatan.⁵ Keterampilan yaitu kemahiran untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan yang dapat diperoleh melalui praktek maupun dari pengalaman. Namun faktanya hampir rata-rata karyawan yang bekerja di Bank Adeco Kota Langsa belum memiliki keterampilan dikarenakan adanya fresh graduate atau seseorang yang baru lulus sekolah/kuliah yang belum memiliki keterampilan sebelumnya. Hal ini dibuktikan berdasarkan observasi awal yang saya lakukan bahwa para karyawan yang bekerja disini sebelumnya memang belum pernah memiliki keterampilan dikarenakan para karyawan atau pekerja di BPRS Adeco Kota Langsa merupakan seorang fresh graduate atau seseorang yang baru lulus sekolah/kuliah yang belum memiliki keterampilan.⁶

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge yaitu suatu keadaan dimana seseorang memihak suatu organisasi/instansi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi tersebut.⁷ Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota bagian dari organisasi tertentu yang berusaha keras untuk sesuai dengan suatu keinginan dalam organisasi dan tujuan organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi akan lebih berorientasi kerja, bahkan

⁵ Suhelayanti, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Kota Penerbit Tidak Diterbitkan: Yayasan Kita Menulis, cet 1, 2020), h. 101

⁶ Hasil wawancara pada karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Tanggal 18 Maret 2020

⁷ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 121

pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama dengan baik serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun faktanya dibagian CS (*Customer Service*) pernah di dapati adanya pekerjaan yang tertunda, dimana pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari itu juga menjadi tertunda dan menumpuk dikarenakan lalai atau menganggap sepele pekerjaan tersebut, maka hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan observasi awal yang saya lakukan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut belum dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.⁸

Menurut Hasibuan pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang pernah dialami oleh seseorang atas suatu pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya dan dapat diukur dari masa kerja seseorang tersebut, maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan lebih mudah untuk menguasai pekerjaannya dengan baik⁹. Dalam pandangan Islam pengalaman kerja menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja, dimana seorang pekerja harus dituntut untuk melakukan pekerjaannya secara transparan apa adanya dan segala sesuatu yang menyangkut di dalamnya tidak ada yang disembunyikan.¹⁰

Pengalaman kerja yang pernah dilakukan seseorang dapat memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik guna

⁸ Hasil wawancara pada karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Tanggal 18 Maret 2020

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 57

¹⁰ Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 61

mencapai tujuan yang ditetapkan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang maka semakin sempurna dan terampil dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Namun faktanya hampir rata-rata karyawan yang bekerja di BPRS Adeco Kota Langsa belum memiliki pengalaman, hanya ada satu atau dua orang saja yang memiliki pengalaman, hal ini dikarenakan para karyawan yang bekerja rata-rata seorang fresh graduate dimana mereka memang belum pernah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil observasi awal yang saya lakukan bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan.¹¹

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Kasus PT. BPRS Adeco Kota Langsa)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Hampir rata-rata karyawan yang bekerja di Bank Adeco Kota Langsa belum memiliki keterampilan dikarenakan adanya fresh graduate atau seseorang yang baru lulus sekolah/kuliah yang belum memiliki keterampilan sebelumnya.
2. Pernah di dapati adanya pekerjaan yang tertunda, dimana pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari itu juga menjadi tertunda dan menumpuk dikarenakan lalai atau menganggap sepele pekerjaan tersebut.

¹¹ Hasil wawancara pada karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Tanggal 18 Maret 2020

maka hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut.

3. Hampir rata-rata karyawan yang bekerja di BPRS Adeco Kota Langsa belum memiliki pengalaman, hanya ada satu atau dua orang saja yang memiliki pengalaman, hal ini dikarenakan para karyawan yang bekerja rata-rata seorang fresh graduate dimana mereka memang belum pernah memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dilaksanakan secara fokus dan menghindari meluasnya masalah serta memperhatikan dari segi waktu, biaya dan peralatan yang mendukung, maka terdapat batasan permasalahan dalam penelitian ini yaitu peneliti hanya membatasi penelitiannya yaitu pengaruh keterampilan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank PT.BPRS Adeco Kota Langsa.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Bank PT. BPRS Adeco Kota Langsa?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank PT. BPRS Adeco Kota Langsa?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank PT. BPRS Adeco Kota Langsa?

4. Bagaimana pengaruh keterampilan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank PT. BPRS Adeco Kota Langsa?

1.5 Penjelasan Istilah

1. Keterampilan

Keterampilan sama seperti cekatan yaitu kepandaian atau keahlian seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, seperti menulis, membaca (*Basic literaly skill*), mengoperasikan alat kerja (*Technical skill*), bekerjasama dalam tim (*Interpersonal skill*), dalam arti sempit keterampilan biasanya lebih ditunjukkan pada suatu kegiatan yang berupa perbuatan.¹²

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge yaitu suatu keadaan dimana seseorang memihak suatu organisasi/instansi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi tersebut.¹³

3. Pengalaman kerja

Menurut Hasibuan pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang pernah dialami oleh seseorang atas suatu pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya dan dapat diukur dari masa kerja seseorang tersebut, maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh

¹² Suhelayanti, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Kota Penerbit Tidak Diterbitkan: Yayasan Kita Menulis, cet 1, 2020), h. 101

¹³ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 121

seseorang maka akan lebih mudah untuk menguasai pekerjaannya dengan baik.¹⁴

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja atau performance yaitu hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh suatu individu atau sekelompok orang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan.¹⁵

1.6 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Bank PT. BPRS Adeco Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank PT. BPRS Adeco Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank PT. BPRS Adeco Kota Langsa.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis, diharapkan penelitian ini menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya.

¹⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 57

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011), h. 31

2. Manfaat Praktis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman yang lebih luas. Sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

1.8 Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan proposal ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bagian yang menjabarkan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan bagian yang menjabarkan mengenai landasan teori yang berkaitan dengan pengertian tentang teori-teori mengenai pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank (Studi Kasus PT. BPRS Adeco Kota Langsa).

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bagian yang menjelaskan mengenai waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, data penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian yang menjelaskan mengenai hasil analisis dan pembahasan yang berisikan deskripsi objek penelitian dan analisis data serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Merupakan bagian yang menjelaskan kesimpulan terhadap hasil penelitian yang telah melalui beragam pengujian dan menjadi jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian dan saran memberikan saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Keterampilan

Menurut Gordon keterampilan adalah suatu kemampuan dalam mengoperasikan suatu pekerjaan dengan mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.¹⁶ Keterampilan berasal dari kata terampil yaitu mampu dan cekatan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia terampil berarti cekatan dan mampu dalam menyelesaikan tugas dengan cepat.¹⁷ Dalam arti sempit keterampilan biasanya lebih ditunjukkan pada suatu kegiatan yang berupa perbuatan. Oleh karena itu untuk menjadi terampil diperlukan latihan-latihan praktis yang dapat memberikan rangsangan pada otak agar semakin terbiasa.

2.1.1 Aspek-aspek Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan atau keahlian dalam melakukan pekerjaan yang dapat diperoleh dalam praktek, dan keterampilan juga dapat dikelompokkan sebagai berikut:¹⁸

1. Keterampilan fisik, yaitu keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri seperti keahlian teknik menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan keahlian membuat dokumen lembaga.

¹⁶ Gordon dan J, Guiltinan, *Manajemen Pemasaran*, (Terjemahan Agus Maulana), Edisi 6, Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 1994), h. 55

¹⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 935

¹⁸ Decky Candra Devischa dan Mochammad Djudi Mukzam, *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri)*, *Jurnal Administrasi Bisnis vol. 63, no. 1, Oktober 2018*, h. 109

2. Keterampilan mental, seperti membuat keputusan, menganalisa, menghitung, menghafal dan kemampuan belajar dalam tim.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Semakin tinggi tingkat pengetahuan dan pendidikan seseorang maka dapat meningkatkan keterampilannya, banyaknya pengalaman dapat menambah keterampilan, kebiasaan sehari-hari serta budaya setempat dan dapat mempengaruhi keterampilan seseorang, semakin bertambahnya usia seseorang akan bertambah pula keterampilannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan.

Pengetahuan dapat menciptakan paradigma teoritis apa yang harus dilakukan dan mengapa. Ilmu merupakan suatu kumpulan yang bersifat menjelaskan berbagai suatu tindakan dalam menguasai suatu gejala berdasarkan penjelasan. Pengetahuan meliputi segenap apa yang diketahui pada suatu objek tertentu dan disimpan dalam ingatan. Pengetahuan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, usia dan jenis kelamin. Seseorang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan lebih mudah untuk mengetahui memahami dan mengerti.

2. Pengalaman.

Suatu tindakan yang pernah dilakukan oleh seseorang akan direkam dalam bawah sadar mereka dan dibawa sepanjang hidupnya, karena lamanya seseorang itu bekerja di suatu bidang maka akan memberikan suatu keterampilan yang semakin lama akan semakin baik.

3. Keinginan/motivasi.

Suatu keinginan yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang dalam rangka mewujudkan tindakan tersebut. Motivasi inilah yang mendorong suatu individu dapat melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

2.1.3 Indikator Keterampilan

Ada beberapa indikator keterampilan yaitu sebagai berikut:

1. *Basic literacy skill*, yaitu keahlian dasar seseorang dalam membaca, menulis, berhitung dan mendengarkan.
2. *Technical skill*, yaitu keahlian dasar seseorang dalam mengoperasikan alat kerjanya
3. *Interpersonal skill*, yaitu keahlian dasar seseorang dalam komunikasi satu sama lain, memberi pendapat dan bekerja sama dalam tim.¹⁹

2.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge yaitu suatu keadaan dimana seseorang memihak suatu organisasi/instansi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi tersebut.²⁰ Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi.

¹⁹ Nurhasanah, *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang*, Jurnal Bahtera Inovasi, vol. 2 No. 2 Tahun 2019, h. 85

²⁰ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 121

2.2.1 Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Jenis-jenis komitmen organisasi terdapat dua bentuk komitmen yaitu:²¹

1. Eksternal.

Komitmen eksternal adalah suatu bentuk komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang harus dilakukan oleh para karyawan yang dapat menghasilkan reward dan punishment. Peran manajer serta supervisor sangat penting dalam menentukan timbulnya komitmen ini, dikarenakan tidak adanya suatu kesadaran yang ada dalam diri seorang individu atau tugas yang diberikan.

2. Internal.

Komitmen internal adalah suatu bentuk komitmen yang berasal dari seseorang dalam menyelesaikan segala tugas tanggung jawab serta wewenang yang berdasarkan dengan alasan serta motivasi yang dimilikinya. Pemberdayaan sangat terkait terhadap suatu komitmen internal dari individu pekerja, proses pemberdayaan akan berhasil jika adanya motivasi dan kemampuan yang kuat dalam mengembangkan diri serta dapat meningkatkan kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

²¹ Agus Suryono, *Dimensi-Dimensi Prima Teori Pembangunan*, (Malang: UB Press, cet. 1, 2020), h. 275

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berikut yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:²²

1. Fase awal, *initial commitment*.
 - a. Karakteristik personal
 - b. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
 - c. Karakteristik pekerjaan
2. Fase kedua, *commitment daring early employment*.

Fase ini merupakan lamanya waktu seseorang tersebut dalam bekerja hitungan tahun yang dirasakan pada tahap awal seseorang tersebut bekerja yang meliputi, bagaimana pekerjaannya, sistem penggajinya, gaya supervisinya serta hubungan dengan rekan kerja atau pimpinan dan faktor ini dapat membentuk komitmen awal dan tanggung jawab.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*.

Fase ini berpengaruh terhadap komitmen yang berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi serta pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kaswara dan Santoso komitmen organisasi dibagi menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut:²³

1. *Affective commitment*, dimana suatu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dikarenakan adanya keterkaitan emosional dan

²² Alifulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi*, (Malang: Ub Press, cet 1, 2014), h. 163

²³ Kaswara dan Santoso, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, cet 1, 2010), h. 5

keterlibatan dalam organisasi karena mereka menginginkan sebagai alasan emosional yang berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan dan perasaan senang ketika menyelesaikan tugas.

2. *Normative commitment*, dimana suatu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Dengan demikian *obligation-based* (berdasarkan kewajiban) untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan hutang budi pada atasan, kolega dan perusahaan yang lebih besar.
3. *Continuance commitment*, dimana suatu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan jika meninggalkannya. Kita tinggal karena merasa perlu, hal ini merupakan *cost-based reason* (alasan berdasarkan biaya) untuk tetap. Termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi.

2.3 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, dan ditanggung oleh seseorang. Sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja yang pernah dilakukan seseorang dapat memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam pandangan Islam pengalaman kerja menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja, dimana seorang pekerja harus dituntut untuk melakukan pekerjaannya secara transparan apa adanya dan segala sesuatu yang menyangkut di dalamnya tidak ada yang disembunyikan.

Menurut Hasibuan pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang pernah dialami oleh seseorang atas suatu pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya dan dapat diukur dari masa kerja seseorang tersebut, maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan lebih mudah untuk menguasai pekerjaannya dengan baik.²⁴

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Dzaujak, faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:²⁵

1. Waktu, semakin lama masa seseorang bekerja maka semakin banyak juga pengalaman kerja yang di dapat.
2. Frekuensi, semakin sering seseorang melakukan pekerjaannya maka akan semakin banyak pula pengalaman kerja yang diperoleh.
3. Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilakukan seseorang maka akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak pula.
4. Penerapan, semakin banyak pengetahuan serta keterampilan dan sikap seseorang dalam melakukan tugasnya maka dapat meningkatkan pengalaman kerja yang lebih baik.
5. Hasil, semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh seseorang maka akan semakin baik pula hasil yang diberikan.

2.3.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri dalam Ismanto hal-hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja yaitu:

²⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 57

²⁵ Dzaujak Ahmadi, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004) h. 57

1. Gerakan yang mantap dan lancar, dimana setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan suatu gerakan yang mantap dan bekerja tanpa adanya keraguan.
2. Gerakan berirama, terciptanya dari kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat dalam menanggapi tanda-tanda, seperti tanda-tanda akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan adanya kesulitan, sehingga seorang karyawan yang berpengalaman akan siap untuk menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang, dimana seorang karyawan yang berpengalaman akan mempunyai rasa percaya diri yang sangat besar.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster terdapat beberapa indikator pengalaman kerja yaitu:²⁶

1. Lama waktu atau masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang sudah dilakukan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk kepada prinsip, konsep, prosedur dan kebijakan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan yang mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

²⁶ Bill Foster, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2021), h. 43

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, dimana penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan peralatan.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh suatu individu atau sekelompok orang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan²⁷. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin et all mengatakan bahwa kinerja atau performance merupakan hasil yang dapat dicapai oleh suatu individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi.²⁸

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara individual, yaitu:²⁹

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (skill).

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011), h. 31

²⁸ Fachreza, Said Musnandi, M. shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, *Jurnal Magister Manajemen vol. 2, no. 1*, h. 117

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rajawali Pers, 2013), h. 67-68

2. Faktor motivasi, suatu bentuk sikap dan sopan santun (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.
3. Inisiatif, yaitu kreatifitas serta daya pikir dalam menciptakan suatu ide-ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika ketiga faktor tersebut terdapat dalam diri karyawan. Begitu juga sebaliknya, kinerja karyawan juga dapat menurun dan berkurang jika salah satu faktor tersebut tidak terdapat dalam diri karyawan tersebut.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Dharma yaitu:³⁰

1. Kualitas kerja, yaitu kualitas kemampuan atau keterampilan yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu suatu hasil yang diperoleh dari karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu suatu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

³⁰ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 378

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Ahmad Kholidi (2019)	Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. - Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
2	Neni Marlina (2018)	Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.
3	Yuliana Br Berutu (2019)	Pengaruh, pengalaman kerja, pengetahuan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot

		dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.		<p>Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. - Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.
4	Tri Nuruni (2014)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen - Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen

5	Minhatul Aaliyah (2015)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pegawai negeri sipil pada kantor dinas pasar Kabupaten Jember	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional PNS pada kantor dinas pasar Kabupaten Jember - Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja melalui komitmen organisasional pegawai negeri sipil pada kantor dinas pasar Kabupaten Jember - Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan kinerja melalui komitmen organisasional pegawai negeri sipil pada kantor dinas pasar Kabupaten Jember
6.	Welinus Halawa (2019)	Analisis pengaruh keterampilan dan efektivitas	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.		karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan. - Efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
7.	Diah Maya Sari (2017)	Pengaruh etika kerja islam, motivasi kerja islam dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan Bank BRI Syariah KC Jakarta BSD	Kuantitatif	- Etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC BSD - Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC BSD - Lingkungan kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC BSD - Etika kerja islam, motivasi kerja islam, dan lingkungan kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI

				Syariah KC BSD
8.	Chrisna Ambarwati (2018)	Pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap kinerja (Studi kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah)	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah - Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah - Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah - <i>Organizational citizenship</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah

				<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan <i>organizational citizenship behavior</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah
9.	Andreas Wahyu Kurniawan (2015)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member Of Astra Cabang Manado.	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member Of Astra Cabang Manado.
10.	Yetta Tri Nydia (2012)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT

		lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono.		Haryono.
--	--	--	--	----------

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ahmad Kholid memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel X yang digunakan adalah komitmen organisasi, namun terdapat perbedaan variabel X pada penelitian terdahulu menggunakan variabel X2 yaitu disiplin kerja sedangkan penelitian sekarang X1 yang digunakan yaitu keterampilan dan variabel X3 yaitu pengalaman kerja, dan variabel Y pada penelitian terdahulu responden yang digunakan adalah kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Langkat, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan responden kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Neni Marlina memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel X yang digunakan adalah keterampilan, namun terdapat perbedaan yaitu variabel Y pada penelitian terdahulu responden yang digunakan adalah kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan responden kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa sebagai variabel Y.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yuliana Br Berutu memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel X yang digunakan adalah pengalaman kerja, namun terdapat perbedaan variabel X pada penelitian terdahulu menggunakan variabel X2 yaitu pengetahuan dan X3 yaitu motivasi sedangkan penelitian sekarang X1 yang digunakan yaitu keterampilan dan variabel X2 yaitu komitmen organisasi, dan variabel Y pada penelitian terdahulu responden yang

digunakan adalah kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan responden kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa sebagai variabel Y.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Tri Nuruni memiliki persamaan pada penelitian sekarang yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian adalah pengalaman kerja, pada penelitian terdahulu pengalaman kerja sebagai variabel X2 dengan menambah variabel tingkat pendidikan dan jumlah responden yang digunakan adalah kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen, sedangkan penelitian sekarang pengalaman kerja sebagai variabel X3 dengan menambah variabel keterampilan dan komitmen organisasi, dan responden yang digunakan memiliki persamaan.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Minhatul Ailiyah memiliki persamaan pada penelitian sekarang yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian adalah pengalaman kerja, pada penelitian terdahulu pengalaman kerja sebagai variabel X2 dengan menambah variabel pendidikan sebagai variabel X1 dan jumlah responden yang digunakan adalah pegawai negeri sipil pada kantor dinas pasar kabupaten Jember, sedangkan penelitian sekarang pengalaman kerja sebagai X3 dengan menambah variabel keterampilan dan komitmen organisasi, dan responden yang digunakan memiliki persamaan.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Welinus Halawa memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel X yang digunakan adalah keterampilan, namun terdapat perbedaan variabel X pada penelitian terdahulu

menggunakan variabel X2 yaitu efektivitas kerja sedangkan penelitian sekarang X2 yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan X3 pengalaman kerja, dan variabel Y pada penelitian terdahulu responden yang digunakan adalah kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan responden kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Diah Maya Sari memiliki persamaan pada penelitian sekarang yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja karyawan, pada penelitian terdahulu kinerja karyawan sebagai variabel Y dengan menambah variabel etika kerja islam X1, motivasi kerja islam X2, dan lingkungan kerja islam X3, responden yang digunakan adalah karyawan Bank BRI Syariah KC Jakarta BSD, sedangkan penelitian sekarang kinerja karyawan sebagai variabel Y dengan menambah variabel keterampilan komitmen organisasi dan pengalaman kerja, dan responden yang digunakan memiliki persamaan.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Chrisna Ambarwati memiliki persamaan pada penelitian sekarang yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian adalah komitmen organisasi, pada penelitian terdahulu komitmen organisasi sebagai variabel X2 dengan menambah variabel karakteristik pekerjaan X1, kepuasan kerja X3 dan *organizational citizenship* X4, dan responden yang digunakan adalah karyawan Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah, sedangkan penelitian sekarang komitmen organisasi sebagai

variabel X2 dengan menambah variabel keterampilan dan pengalaman kerja, dan responden yang digunakan memiliki persamaan.

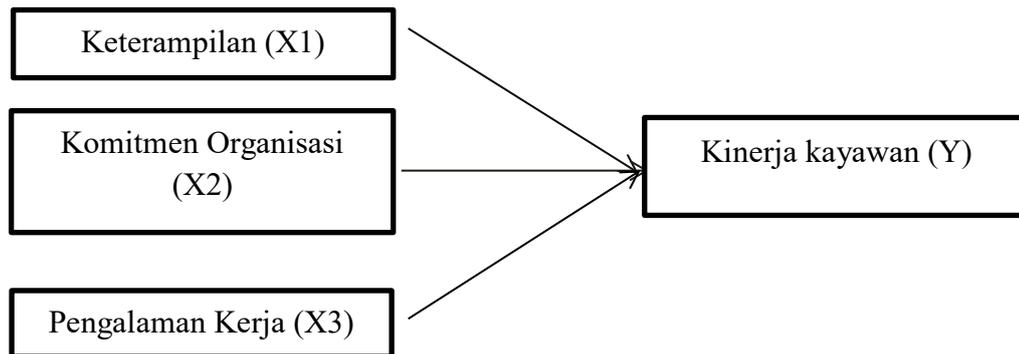
Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Aprina Ambarwati memiliki persamaan pada penelitian sekarang yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja karyawan, pada penelitian terdahulu kinerja karyawan sebagai variabel Y dengan menambah variabel kemampuan kerja X1 dan semangat kerja X2, responden yang digunakan adalah karyawan Bank Syariah Mandiri KC Kendal, sedangkan penelitian sekarang kinerja karyawan sebagai variabel Y dengan menambah variabel keterampilan komitmen organisasi dan pengalaman kerja, dan responden yang digunakan memiliki persamaan.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Andreas Wahyu Kurniawan memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel X yang digunakan adalah komitmen organisasi, sedangkan penelitian sekarang X1 yang digunakan yaitu keterampilan kerja dan X3 pengalaman kerja, dan variabel Y pada penelitian terdahulu responden yang digunakan adalah kinerja karyawan pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member Of Astra Cabang Manado sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan responden kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa sebagai variabel Y.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran ini digunakan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atau masalah penelitian yang menggunakan tiga variabel bebas yaitu keterampilan (X1), komitmen organisasi (X2), dan pengalaman kerja (X3) yang mempengaruhi variabel terikat yaitu (Kinerja

Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa). Peneliti ingin melihat seberapa jauh pengaruh keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan kerangka teori sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat diketahui pengaruh keterampilan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil dari pengaruh ketiga variabel tersebut akan dibandingkan dan akan diketahui mana yang lebih besar yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

2.7 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Keterampilan.

H_{01} : Keterampilan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa (Y)

H_{a1} : Keterampilan (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa (Y)

2. Komitmen Organisasi.

Ho₂: Komitmen Organisasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa (Y)

Ha₂: Komitmen Organisasi (X₂) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa (Y)

3. Pengalaman Kerja.

Ho₃: Pengalaman Kerja (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa (Y)

Ha₃: Pengalaman Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa (Y)

4. Kinerja Karyawan.

Ho₄: Keterampilan (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa (Y)

Ha₄: Keterampilan (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, jenis kuantitatif ini diartikan sebagai penelitian yang berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dalam untuk analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Terdapat beberapa variabel dalam penelitian ini yaitu keterampilan sebagai variabel bebas (X1), komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X2), pengalaman kerja sebagai variabel bebas (X3) dan kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa sebagai variabel terikat (Y). Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan penelitian lapangan dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner atau angket kepada responden sebagai instrumen penelitian.³¹

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini berada di PT. BPRS Adeco Kota Langsa yang beralamat di Jl, Jenderal Ahmad Yani No. 92, Gampong Jawa, Langsa Kota, Kota Langsa, Aceh 24354. Penelitian ini dilakukan pada awal bulan Februari 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa yang berjumlah 40 karyawan.

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 11

3.3.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari populasi. Peneliti menggunakan teknik *non probability* yaitu “*Sampling Jenuh*” atau “*Total Sampling*” dimana teknik pengumpulan sampel yang dilakukan oleh peneliti yaitu seluruh karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, dalam penelitian ini populasi yang berada di PT. BPRS Adeco berjumlah 40 karyawan, maka seluruh jumlah populasi karyawan yang berada di PT. BPRS Adeco Kota Langsa dijadikan sampel yang berjumlah 40 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dengan melakukan penyebaran angket (kuesioner). Data tersebut berisikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner dan wawancara baik yang berkaitan dengan variabel bebas (X1, X2 dan X3) ataupun variabel terikat (Y).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek peneliti. Dalam hal ini sumber data berasal dari sumber buku, dokumen-dokumen resmi, laporan dan jurnal penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan proses peneliti untuk memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.

3.5.2 Teknik Penyebaran Angket

Dalam teknik ini peneliti memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa untuk mengetahui jawaban yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif, daftar pertanyaan ini juga disebut dengan angket (kuesioner).³² Dengan demikian, penyebaran angket (kuesioner) yang dilakukan oleh peneliti yaitu penyebaran secara langsung ke lapangan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Keterampilan (X1)	Keterampilan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengoperasikan suatu pekerjaan dengan mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.	a) <i>Basic literacy skill</i> (kemampuan dasar) dalam membaca menulis b) <i>Technical skill</i> (keterampilan teknis) dalam mengoperasikan alat kerja

³² Nursalam, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Salemba Medika, 2013), h. 120

			c) <i>Interpersonal skill</i> keahlian dalam melakukan komunikasi dan bekerja secara tim
2.	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota bagian dari organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi tersebut	<p>a) Komitmen efektif (<i>Affective commitment</i>)</p> <p>b) Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>)</p> <p>c) Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>)</p>
3	Pengalaman Kerja (X3)	Pengalaman kerja yaitu suatu kegiatan yang pernah di alami oleh seseorang atas suatu pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya dan dapat diukur dari masa kerja seseorang tersebut	<p>a) Lama waktu atau masa kerja</p> <p>b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</p> <p>c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</p>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh suatu individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai	<p>a) Kualitas kerja</p> <p>b) Kuantitas kerja</p> <p>c) Ketepatan waktu</p>

		dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.	
--	--	--	--

3.7 Teknik Analisa Data

Metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data observasi agar memudahkan pihak lain untuk mendapatkan gambaran mengenai objek dari penelitian ini. Deskriptif kuantitatif ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Alat uji analisis data menggunakan linieritas regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel yaitu, variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang dikenai prosedur analisis statistik regresi apakah variabel tersebut menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang diperoleh dari lapangan akan diuji dahulu menggunakan uji validitas dan kuesioner.

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data tersebut. Uji validitas memiliki syarat korelasi signifikan terhadap skor total. Item pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan nilai signifikansi 0.05 atau 5%).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu kuesioner maka digunakannya program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha.³³ Hasil uji reabilitas dapat dilihat dengan cara membandingkan antara nilai alpha (α) dengan nilai standar alpha. Jika nilai alpha (α) lebih besar dari 0.60, maka hasilnya adalah reliabel.³⁴

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas data adalah secara visual melalui Normal P-P Plot, ketentuannya adalah jika titik-titik masih berada di sekitar garis diagonal dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal. Namun, pengujian secara visual cenderung kurang valid karena penilaian satu dengan yang lain relatif berbeda, sehingga dilakukan Uji Kolmogorov Smirnov. Residual menyebar normal jika memiliki nilai sig lebih besar dari 0.05 atau 5%.

³³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 48

³⁴ *Ibid.*

3.8.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menjelaskan bahwa regresi yang baik dan dapat digunakan itu tidak memiliki masalah autorelasi, jika autokorelasi terjadi maka persamaan tersebut tidak dapat digunakan. Metode pengujian yang sering digunakan yaitu uji Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:³⁵

- a. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- b. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau ($DW -2 < DW < +2$)
- c. Terjadi autokorelasi negatif, jika DW diatas +2 atau $DW > +2$.

3.8.3 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model garis linear yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak, untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Untuk kriteria yang diterapkan dalam menentukan kelinearitan garis regresi yaitu nilai koefisien signifikan. Apabila nilai koefisien signifikan $>$ alpha 0.05 maka nilai tersebut linear.³⁶

3.8.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel-variabel bebas, maka variabel bebas harus terlepas dari variabel bebas dari korelasi antar variabel bebas. Karena jika

³⁵ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Bandung: PT. Rafika, 2016), h. 97

³⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 147

tidak maka hubungan tersebut akan mengganggu korelasi antar variabel bebas dengan variabel yang terikat. Multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Terjadinya multikolinearitas apabila nilai *tolerance* < 0.10 atau *VIF* > 10 dan dapat dikatakan multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya apabila nilai *VIF* < 10 .

3.8.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, regresi dikatakan baik jika tidak ada penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji scatterplot dengan asumsi sebagai berikut.³⁷

- a. Jika titik-titik membentuk suatu pola seperti bergelombang, melebar dan menyempit, maka dapat dikatakan telah terjadinya heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 125-126

dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan t tabel dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hal yang perlu diperhatikan dalam uji ini yaitu tabel ANOVA dengan kriteria sebagai berikut:³⁸

- a. H_0 ditolak, apabila nilai probabilitas yang dihitung < 0.05 atau ($\text{sig} < 0.05$).
- b. H_0 diterima, apabila nilai probabilitas yang dihitung > 0.05 atau ($\text{sig} > 0.05$).

3.9.3 Uji R Square (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat maka perlu dicari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai R^2 yaitu nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin mendekati angka satu maka variabel bebas semakin kuat menjelaskan variabel terikat, begitu juga sebaliknya, jika nilai R^2 adalah nol maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat.³⁹ Kelemahan mendasar dalam menggunakan koefisien determinan yaitu jumlah variabel independen, maka adjusted R^2 meningkat tidak peduli apakah

³⁸ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 175

³⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbitan UNDIP, 2001), h. 42

variabel tersebut berpengaruh atau tidak terhadap variabel yang dimasukkan ke dalam model.⁴⁰

3.9.4 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda yaitu suatu analisis regresi antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.⁴¹

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Ket: Y = Kinerja

X₁ = Keterampilan

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Pengalaman Kerja

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Residual/Error

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996), h.284

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. BPRS Adeco Kota Langsa

Bermula dari sejumlah tokoh, pengusaha, intelektual yang berdomisili di Jakarta, Medan dan Aceh yang bergabung dalam wadah: Aceh Business Club (ABC) yang didirikan pada 3 Mei 1990 di Jakarta, mencetus "*Program Saweu Gampong Halaman*" dengan maksud dan tujuan untuk mendukung usaha rakyat yang berekonomi lemah di Jakarta dan sekitarnya serta di Provinsi Aceh guna membuka peluang pekerjaan bagi putra-putri Aceh untuk peningkatan kesejahteraan kehidupan keluarganya.

Program Sawaeu Gampong adalah suatu bentuk kepedulian masyarakat Aceh dirantau untuk kampung halamannya dengan mendirikan beberapa usahanya sebagai "*Pilot Project*" disetiap Kabupaten/Kota. Pada tahun 1997 mendirikan PT. BPRS Tapeuna Dana (Jasa Bank) di Depok, PT. Sarana Aceh Ventura di Banda Aceh (Modal Ventura), PT. Peudong Pakat di sungai Kurug Tiga di Kabupaten Aceh Tamiang (Tamiang Udang) dan PT. Adeco Internasional (Jasa Kontraktor), serta PT. Adeco Pratama dan beberapa yayasan untuk penyaluran beasiswa pendidikan dan sosial kemanusiaan.

Pertumbuhan perekonomian industri kreatif dan produktif yang berbasis kerakyatan, merupakan landasan pengembangan kemajuan suatu daerah, pada masa krisis ekonomi global telah membuktikan bahwa usaha industri kreatif dan produktif milik rakyat kecil lebih bertahan dan berkembang termasuk

perbankan syariah, Pertumbuhan pengembangan ekonomi kerakyatan di Aceh membutuhkan perhatian khusus, baik tingkat skala makro maupun mikro. Skala usaha makro dipacu pembangunan sektor riil berupa berbagai industri menengah keatas, sedangkan skala mikro ditumbuh kembangkan perekonomian yang berbasis kerakyatan termasuk Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dapatmeciptakan berbagai kesempatan lapangan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat.

Untuk kebersamaan dan kepeduliannya demi masyarakat di Aceh, Program Saweu Gampong yang sempat tertunda sejak tahun 1997 karena disebabkan krisis ekonomi global dan keamanan di Aceh yang belum stabil, kini melanjutkan kembali programnya dengan mendirikan PT. Bank Pembiayaan Rakyat: “BPR Syariah Adeco” (*ADECO singkatan dari Aceh Development Corporation*) yang berkantor pusatnya: Jl. A. Yani No. 88-92 Kota Langsa, Provinsi Aceh, pada tanggal 23 Maret 2007 dan mulai operasionalnya pada tanggal 10 Agustus 2009.

Bank BPR Syariah Adeco beroperasi berlandaskan prinsip syariah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat setempat yang sesuai dengan diberlakukannya Syariah Islam di Provinsi Aceh, Bank ini tidaklah eksklusif dikarenakan dapat melayani seluruh elemen masyarakat, dengan fokus utamanya pada pertumbuhan dan pengembangan Wirausaha Industri Kreatif dan Produktif bagi Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).⁴²

⁴² Profil BPRS Adeco

4.1.2 Visi dan Misi PT. BPRS Adeco Kota Langsa

PT. BPRS Adeco mempunyai visi dan misi serta motto yang jelas dalam upaya membangun ekonomi kerakyatan masa depan rakyat Aceh secara kuantitatif dan kualitatif, demi peningkatan keadilan, kebersamaan, kemaslahatan, bermartabat dan Islami serta menjangkau seluruh elemen masyarakat secara proporsional.

- a. **Visi:** Menjadikan Perbankan yang prima dalam pengelolaan industri jasa perbankan syariah untuk peningkatan modal wirausaha bagi ekonomi kerakyatan dan UMKM. Peningkatan kesejahteraan pegawai dan para pemegang saham dengan menjaga amanah, kehati-hatian, keterbukaan, berkesinambungan, berwawasan regional, global serta bermartabat dan ramah lingkungan.
- b. **Misi:** Misi yang dilakukan untuk mencapai Visi tersebut adalah 4 P yaitu:
 1. Prima dalam kinerja, meningkatkan mutu Sumber Daya Insani (SDI) yang unggul dalam penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), Iman dan Taqwa (IMTAQ) serta profesional, kompeten pada perbankan syariah.
 2. Prima dalam pertumbuhan wirausaha perbankan syariah, membangun perekonomian daerah yang unggul dengan memfokus pada Usaha Mikro kecil dan menengah (UMKM) yang kreatif dan produktif.
 3. Prima dalam pelayanan yang ramah, bermartabat dan terpercaya kepada kemitraan.

4. Prima dalam pengelolaan usaha perbankan syariah, kehati-hatian, menjaga amanah, efisiensi, efektif, transparan dan akuntabel serta berkesinambungan.

c. Motto: “Lebih Adil dan Terpercaya Bersama Mitra”

PT. BPRS Adeco diurus dan dikelola oleh manajemen yang profesional yang telah berpengalaman dalam perbankan syariah, serta sangat menjaga amanah atas kepercayaan para pemegang saham dan nasabah/kemitraan. Kepengurusannya sebagai berikut:⁴³

1. Dewan Direksi:

Direktur Utama: Zulkifli A. Jalil, SE, MM

Direktur: Mukhlis, SE

2. Dewan Komisaris:

Komisaris Utama: Teuku Anwar Djohansyah

Komisaris: H. Noekman Darsono, SH, MH

3. Dewan Pengawasan Syariah (DPS):

Ketua: Abdul Hamid, MA

Anggota: Hasan Basri, S.Ag. MH

4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner dalam penelitian valid atau tidak. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan yang diajukan kepada

⁴³ *Ibid*

responden adalah valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan yang diajukan tersebut tidak valid.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

		Correlations			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.517**	.870**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.517**	1	.404*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001		.010	.000
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.870**	.404**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000
	N	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.610**	.665**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0.3120$). Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa:

- Keterampilan (X1) memiliki nilai $r_{hitung} 0.610 > r_{tabel} 0.3120$ yang berarti butir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini adalah valid.
- Komitmen organisasi (X2) memiliki nilai $r_{hitung} 0.665 > r_{tabel} 0.3120$ yang berarti butir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini adalah valid.
- Pengalaman kerja (X3) memiliki nilai $r_{hitung} 0.622 > r_{tabel} 0.3120$ yang berarti butir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini adalah valid.

- d. Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai validitas $1 > 0.05$ yang berarti bulir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini adalah valid.

4.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu kuesioner maka digunakannya program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha.⁴⁴ Hasil uji reabilitas dapat dilihat dengan cara membandingkan antara nilai alpha (α) dengan nilai standar alpha. Jika nilai alpha (α) lebih besar dari 0.60, maka hasilnya adalah reliabel.⁴⁵

Tabel 4.2
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	4

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas uji tersebut menunjukkan nilai sebesar $0.865 > 0.70$ atau bisa juga dikatakan memiliki nilai sebesar 86.5% yang berarti kuesioner tersebut reliabel.

⁴⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 48

⁴⁵ *Ibid.*

Tabel 4.3
Hasil Uji Reabilitas Variabel

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	67.45	22.613	.790	.796
X2	67.02	26.846	.597	.872
X3	67.62	23.471	.746	.815
Y	67.52	22.102	.735	.821

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila hasilnya memiliki nilai > 0.70 atau 70%. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variasi variabel diatas menunjukkan bahwa:

- a. Keterampilan (X1) memiliki nilai $0.796 > 0.70$ atau sebesar 79.6%. Maka kuesioner dalam penelitian ini reliabel.
- b. Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai $0.872 > 0.70$ atau sebesar 87.2%. Maka kuesioner dalam penelitian ini reliabel.
- c. Pengalaman Kerja (X3) memiliki nilai $0.815 > 0.70$ atau sebesar 81.5%. Maka kuesioner dalam penelitian ini reliabel.
- d. Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $0.821 > 0.70$ atau sebesar 82.1%. Maka kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

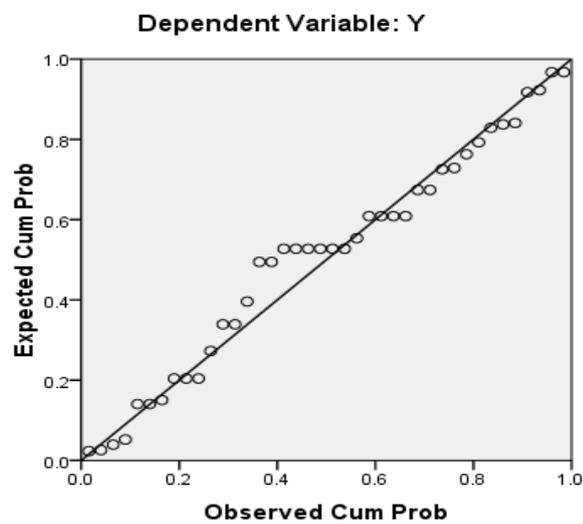
4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dalam model regresi variabel independen (keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja) dan

variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki distribusi normal atau tidak dengan cara melihat grafik normal P-P plot untuk mendeteksi normalitas data. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dapat dilihat dari gambar berikut:

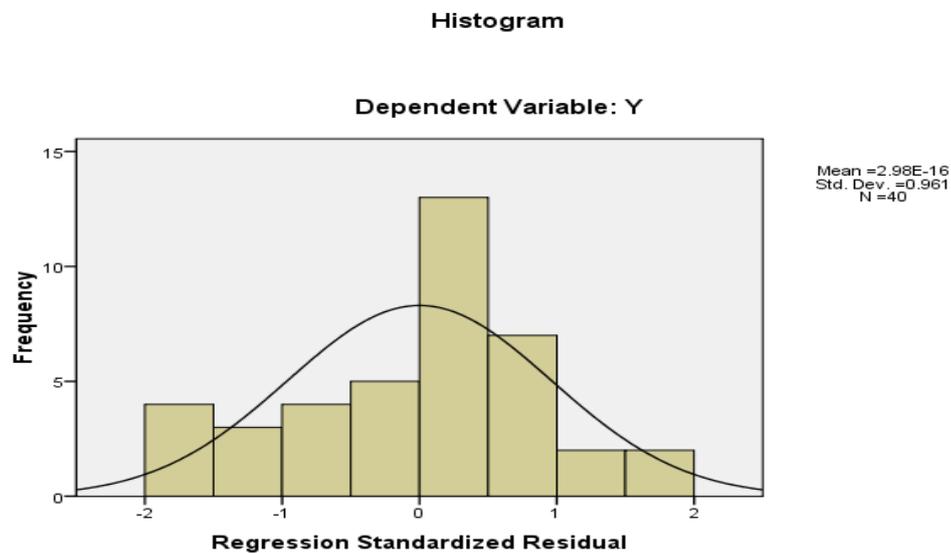
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas *grafik normal plot of standardized residual* dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa kurva dependen dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan hasil uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

4.4.2 Uji Autokorelasi

Dalam menentukan uji autokorelasi maka menggunakan metode Durbin-Waston, dimana jika nilai DW diantara ($DW < -2$) sampai ($DW > 2$) maka asumsi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.4

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin- Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.770 ^a	.592	.558	1.35927	.592	17.425	3	36	.000	2.093

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil tabel tersebut diperoleh nilai DW yaitu sebesar 2.093 maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi.

4.4.3 Uji Linearitas

Uji linearitas garis regresi adalah suatu bentuk pembuktian apakah model garis linear yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak, untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas dengan nilai alpha yang digunakan jika nilai signifikan dari *deviation from linearity* > alpha (0.05) maka nilai tersebut linear.⁴⁶ Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan analisis ANOVA sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	101.702	5	20.340	11.264	.000
		Linearity	60.620	1	60.620	33.570	.000
		Deviation from Linearity	41.082	4	10.271	5.687	.001
		Within Groups	61.398	34	1.806		
		Total	163.100	39			

⁴⁶ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, (Bandung: Graha Ilmu, 2004). Hal 80

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	81.676	5	16.335	6.821	.000
Linearity	72.104	1	72.104	30.108	.000
Deviation from Linearity	9.572	4	2.393	.999	.421
Within Groups	81.424	34	2.395		
Total	163.100	39			

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between Groups (Combined)	108.878	6	18.146	11.044	.000
Linearity	63.146	1	63.146	38.431	.000
Deviation from Linearity	45.732	5	9.146	5.567	.001
Within Groups	54.222	33	1.643		
Total	163.100	39			

Sumber: Hasil Penelitian, 2021(Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel keterampilan (X_1) terhadap kinerja karyawan bank (Y) yaitu 0.001. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) yang berarti tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel keterampilan (X_1) terhadap kinerja karyawan bank (Y). Kemudian nilai signifikansi antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan bank (Y) yaitu 0.421. Dengan demikian nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.421 > 0.05$) yang berarti terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan bank (Y). Kemudian nilai signifikansi antara pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan bank (Y) yaitu 0.001. Dengan

demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) yang berarti tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan bank (Y).

4.4.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance lebih besar dari 0.1 atau sama dengan VIF 10. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

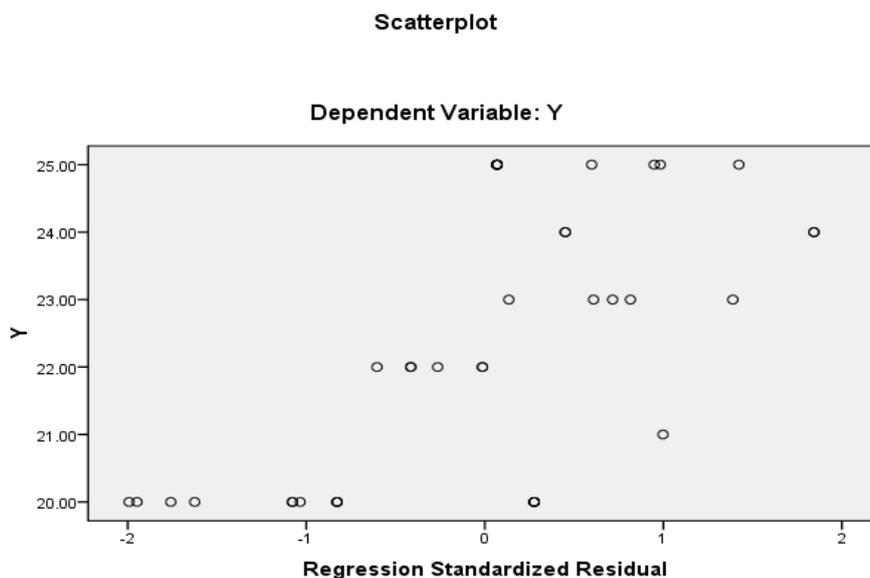
Variabel Independen	Tolerance	VIF
Keterampilan (X1)	0.210	4.754
Komitmen Organisasi (X2)	0.724	1.380
Pengalaman Kerja (X3)	0.240	4.166

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi yang lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari grafik scatterplot tersebut. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik pada grafik plot menyebar atau tidak membentuk pola tertentu. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel independen (Keterampilan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang berarti berpengaruh signifikan jika nilai profitabilitas yang dihitung < 0.05 .

Tabel 4.7
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.428	3.298		-.433	.667					
X1	-.068	.251	-.063	-.272	.787	.610	-.045	-.029	.210	4.754
X2	.603	.149	.507	4.051	.000	.665	.560	.431	.724	1.380
X3	.518	.238	.472	2.174	.036	.622	.341	.231	.240	4.166

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2021, (Data diolah)

Dari hasil uji t menggunakan SPSS, maka dapat hasil bahwa pengaruh dari masing-masing variabel keterampilan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Tabel distribusi t dicari pada taraf signifikan 0.05 dengan derajat keterbasan (df) $n-k$ atau $40-4 = 36$. Hasil t_{tabel} diperoleh sebesar 2.02809.

a. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa keterampilan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0.272 < t_{tabel}$ 2.02809, dan nilai probabilitas yang dihitung $0.787 > 0.05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap dan menolak H_{a1} , maka variabel keterampilan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Ha₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa komitmen organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.051 > t_{tabel} 2.02809$, dan nilai probabilitas yang dihitung $0.000 < 0.05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan menerima Ha₂, maka variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₃: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa pengalaman kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.174 > t_{tabel} 2.02809$, dan nilai probabilitas yang dihitung $0.036 < 0.05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan menerima Ha₃, maka variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 4.8
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.586	3	32.195	17.425	.000 ^a
	Residual	66.514	36	1.848		
	Total	163.100	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Hasil uji F pada perhitungan diperoleh F hitung = 17.425 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti signifikan, serta diketahui $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan df_2 sebesar $N-k = 40-4 = 36$ adalah 2.87 sehingga nilai F hitung ($17.425 > F$ tabel (2.87)). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel independen keterampilan (X1), komitmen organisasi (X2), pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

4.5.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.428	3.298		-.433	.667

X1	-.068	.251	-.063	-.272	.787
X2	.603	.149	.507	4.051	.000
X3	.518	.238	.472	2.174	.036

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas, diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = -0.068$, $X_2 = 0.603$ dan $X_3 = 0.518$.

konstanta sebesar -1.428 sehingga regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = -1.428 + -0.068 (X_1) + 0.603 (X_2) + 0.518 (X_3)$$

Pembahasan:

1. Nilai konstanta di atas adalah sebesar -1.428. Angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan (variabel dependen) apabila variabel keterampilan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja (variabel independen) tidak ada dan bernilai nol.
2. Variabel keterampilan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.068. Hal ini berarti jika kenaikan tingkat keterampilan sebesar satu persen, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0.06%. Dengan kata lain semakin tinggi keterampilan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.603. Hal ini berarti jika kenaikan tingkat keterampilan sebesar satu persen, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.60%. dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.518. Hal ini berarti jika kenaikan tingkat keterampilan sebesar satu persen, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.51% dengan kata lain semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai adjusted R^2 .

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.558	1.35927

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable:
Y

Sumber data: Hasil penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada tabel menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0.558 yang berarti bahwa 55.8% variasi nilai kinerja karyawan yang ditentukan oleh tiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu, keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 55.8\% = 44.2\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel keterampilan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Besaran pengaruh langsung keterampilan BPRS Adeco Kota Langsa adalah sebesar -0.068 . Nilai signifikan untuk keterampilan sebesar $0.787 > 0.05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis tidak diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian milik Neni Marlina yang memiliki hasil bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

Hasil penelitian milik Welinus Halawa ini juga mengatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁸ Hal ini dimungkinkan sampel yang digunakan oleh Welinus Halawa sebanyak 65 orang.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kota PT. Adeco Kota Langsa.

Pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel keterampilan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT.

⁴⁷ Neni Marlina, “*Pengaruh Keterampilan, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang*”, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2018)

⁴⁸ Welinus Halawa, “*Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan*”, (Skripsi: Universitas Medan Area, 2019)

BPRS Adeco Kota Langsa. Besaran pengaruh langsung komitmen organisasi PT. BPRS Adeco Kota Langsa adalah sebesar 0.603. Nilai signifikan untuk komitmen organisasi sebesar $0.000 < 0.05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Minhatul Aidiyah yang memiliki hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁴⁹ Penelitian milik Chrisna Ambarwati juga memiliki hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁵⁰ Hal ini dimungkinkan karena karakter data yang diambil oleh Minhatul Aidiyah dan Chrisna Ambarwati sama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnul Khotimah bahwa komitmen organisasi juga berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja konsultan pajak.⁵¹ Dengan demikian komitmen organisasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama dengan baik serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

⁴⁹ Minhatul Aidiyah, *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember”*, (Skripsi: Universitas Jember, 2015)

⁵⁰ Chrisna Ambarwati, *“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Keputusan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah”*, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018)

⁵¹ Husnul Khotimah, *“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Presentasi Kerja Konsultan Pajak (Studi Kasus Pada Kantor Konsultan Pajak Dan Kantor Kuntan Publik Devisi Pajak di Jakarta”*, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010)

3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Besaran pengaruh langsung pengalaman kerja PT. BPRS Adeco Kota Langsa adalah sebesar 0.518. Nilai signifikan untuk komitmen organisasi sebesar $0.036 < 0.05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Hal ini sejalan dengan penelitian milik Yuliana Br Berutu yang memiliki hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵² Hal ini juga sejalan dengan penelitian milik Tri nuruni yang memiliki hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵³ Hal ini dimungkinkan karena karakter data yang diambil oleh Yuliana Br Berutu dan Tri nuruni sama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian milik Husnul Khotimah yang memiliki hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja konsultan pajak. Dengan demikian pengalaman kerja

⁵² Yuliana Br. Berutu, "*Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*", (Skripsi: UINSU, 2019)

⁵³ Tri Nuruni, "*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*", (Skripsi: IAIN Surakarta, 2014)

berbanding lurus dengan kinerja karyawan.⁵⁴ Hal ini dimungkinkan semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin mudah pula seseorang tersebut dalam menguasai pekerjaannya dengan baik.

4. Pengaruh keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa keterampilan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Dengan nilai $0.000 < 0.05$, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa. Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.558 (55.8%), yang menunjukkan bahwa keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa sebesar 55.8% sedangkan sisanya 44.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

⁵⁴ Husnul Khotimah, *“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Presentasi Kerja Konsultan Pajak (Studi Kasus Pada Kantor Konsultan Pajak Dan Kantor Kuntan Publik Devisi Pajak di Jakarta)”*, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keterampilan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa, dimana nilai koefisien keterampilan x_1 bertanda negatif yaitu sebesar -0.068 dan t_{hitung} sebesar -0.272 sedangkan t_{tabel} 2.02809 atau $(-0.272 < t_{tabel} 2.02809)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.787 > 0.05$ yang berarti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa, dimana nilai koefisien komitmen organisasi x_2 bertanda positif yaitu sebesar 0.603 dan t_{hitung} sebesar 4.051 sedangkan t_{tabel} 2.02809 atau $(4.051 > t_{tabel} 2.02809)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$ yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa, dimana nilai koefisien pengalaman kerja x_3 bertanda positif yaitu sebesar 0.518 dan t_{hitung} sebesar 2.174 sedangkan t_{tabel} 2.02809 atau $(2.174 > t_{tabel} 2.02809)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.036 > 0.05$

yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan didapatkan dengan hasil F_{hitung} sebesar $17.425 > F_{tabel} 2.87$ dengan nilai signifikan yang dihitung $0.000 < 0.05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Adeco Kota Langsa.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan dalam merekrut karyawan baru untuk dapat lebih memperhatikan kemampuan dasar yang dimiliki baik dari segi keterampilan, komitmen organisasi dan pengalamannya. Sehingga dapat ditingkatkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan demi keberlangsungan hidup perusahaan jangka panjang.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Adeco Kota Langsa, memperbesar ukuran sampel agar nilai signifikansi lebih besar sehingga pengaruhnya tidak negatif, teknik pengambilan sampel sebaiknya menggunakan metode lain agar data yang

diperoleh tidak biasa, serta menggunakan alat analisis yang berbeda sehingga dapat menghasilkan penelitian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005
- _____, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbitan UNDIP, 2005
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Afrilyan, Bram, *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Baru Di Pekanbaru*, JOM Fekon, vol. 4, no. 1 Februari 2017
- Aidiyah, Minhatul, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember*, Skripsi, Universitas Jember, 2015
- Ambarwati, Chrisna, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Keputusan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Pondok Indah*, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018
- Arikunto, Suharismi, *Prosedur Penelitian: Suatu Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996
- Basuki, Tri Agus dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016
- Br. Berutu, Yuliana, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*, Skripsi, UINSU, 2019

- D, Salma, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali*, 74 E Jurnal Katalogis vol. 4 .no 8 Agustus 2018
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990
- Devischa, Candra Decky, dan Mochammad Djudi Mukzam, *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri*, Jurnal Administrasi Bisnis vol. 63, no. 1, Oktober 2018
- Dharma, Agus *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Dzaujak, Ahmadi, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004
- Fachreza, Said Musnandi, M. shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen vol. 2, no. 1
- Foster, Bill, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2021
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbitan UNDIP, 2001
- Gordon dan J, Guiltinan, *Manajemen Pemasaran*, (Terjemahan Agus Maulana), Edisi 6, Jilid 1, Jakarta: Erlangga, 1994
- Halawa, Walinus, *Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan*, Skripsi, Universitas Medan Area, 2019
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002
- Ismail, *Perbankan Syariah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2011

- Juliandi, Azuar dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013
- Kaswara dan Santoso, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, cet 1, 2010
- Khotimah, Husnul, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Presentasi Kerja Konsultan Pajak (Studi Kasus Pada Kantor Konsultan Pajak Dan Kantor Kuntan Publik Devisi Pajak di Jakarta*, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010
- Kristiadi Sopian, Nyoman dan Made Surya Putra, *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Pengururs di LSM Baladika Bali DPC Denpasar*, Jurnal Manajemen Unud, vol. 5, No. 9, 2016
- Kusno Hadiutomo, *Perencanaan Pembangunan Terintegrasi Dan Terdesentralisasi Perspektif Reposisi Perencanaan Pembangunan Pertanian*, Cetakan 1. Jogjakarta: CV. Budi Utama, 2021
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rajawali Pers, 2013
- Marlina, Neni, *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang*, Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2018
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva, *Analisis Pengaruh Konitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014) Juni 78-91
- Nurhasanah, *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang*, Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 2, No. 2, Tahun 2019
- Nursalam, *Metode Penelitian*, Jakarta: Salemba Medika, 2013

Nuruni, Tri, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen*, Skripsi, IAIN Surakarta, 2014

Profil BPRS Adeco

Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008

Setiadi, Bradley, *Supervisi Dalam Pendidikan*, Cetakan 1. Jawa Tengah: CV. Sarnu Untung, 2020

Sudarmanto, R. Gunawan, *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, Bandung: Graha Ilmu, 2004

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008

Suhelayanti dkk, *Manajemen Pendidikan*, Cetakan 1. Kota Penerbit Tidak Diterbitkan: Yayasan Kita Menulis, 2020

Suma, Amin Muhammad, *Tafsir Ayat Ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013

Sunyoto, Danang, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Bandung: PT. Rafika, 2016

Suryono, Agus, *Dimensi-Dimensi Prima Teori Pembangunan*, Cetakan 1. Malang: UB Press, 2020

Sutanto, M. Eddy dan Carin Gunawan, *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intentions*, Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis vol. 4, no. 1, April 2013

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009

Syukron, Ali, *Dinamika Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam vol. 3, no. 2, 2013

Taurisa Melina Chaterina, Intan Ratnawati, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam*

Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) vol.
19, no. 2

Utaminingsih, Alifiulahtin, *Perilaku Organisasi*, Cetakan 1. Malang: Ub Press,
2014

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Pengaruh Keterampilan, Komitmen Organisasi Dan
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank
(Studi Kasus PT. BPRS ADECO Kota Langsa)

A. Informasi Umum

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Pekerjaan :
- d. Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah **Tanda Ceklis** (√) pada daftar pertanyaan dibawah ini dengan memperhatikan bobot kategori sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

NO	Keterampilan (X1)	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yang lain di perusahaan ini.					
2	Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan karyawan yang lainnya.					
3	Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis					
4	Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan.					

5	Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya.					
---	---	--	--	--	--	--

NO	Komitmen Organisasi (X2)	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berkeinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan.					
2	Saya merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.					
4	Saya memiliki berbagai pertimbangan jika keluar dari perusahaan.					
5	Saya ingin bertahan dengan perusahaan tempat saya bekerja.					

NO	Pengalaman Kerja (X3)	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sudah bekerja di PT. BPRS Adeco Kota Langsa selama lebih dari 1 tahun.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu mengurangi kesalahan saat bekerja.					
4	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

5	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
---	--	--	--	--	--	--

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan oleh perusahaan.					
2	Saya melakukan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya hasil produksi yang ditetapkan.					
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja.					
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.					

Lampiran 2. Data Responden

No	Nama	Keterampilan (X1)					Jumlah	Komitmen Organisasi (X2)					Jumlah	Pengalaman Kerja (X3)					Jumlah	Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	Musliadi	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	3	21	5	5	4	4	5	23	3	4	5	4	4	20
2	Anggi Yulianda. P	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
3	Putri Dianti	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	Surya Danni	5	5	3	3	4	20	5	5	5	4	5	24	4	3	4	3	5	19	5	5	4	5	5	24
5	Reynaldi	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
6	Lusy Andriani. P	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
7	Sakinah	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
8	Mela	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24
9	Andi Akmal	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23
10	Darwis	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	5	22
11	Kana Puspita	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23
12	Elga Salsa	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22
13	Reza	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25
14	Wahyu Andira	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
15	Jefri Syahputra	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	M. Imron	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	Shinta Erika	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
18	Nurhayati	4	4	4	5	3	20	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
19	Zulfahmi	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

20	Desi	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23
21	Siska	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	4	22
22	Zikri	4	5	4	3	4	20	5	3	5	4	4	21	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	5	23
23	Dinda	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
24	Zia	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	3	4	5	4	4	20
25	Fitri	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
26	Rasya	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
27	Iqbal	5	5	4	5	4	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
28	Nindi	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	21
29	Annisa	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
30	Zainal	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
31	Rafdi	5	5	3	3	4	21	5	5	5	4	5	24	4	3	4	3	5	19	5	5	4	5	5	24
32	Adfy	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25
33	Tika	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
34	Azir	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	Faisal	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
36	Satria	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24
37	Rani	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22
38	Andriani	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
39	Mala	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
40	Dean	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3. Surat Balasan Izin Meneliti

	BPR SYARIAH ADECO <i>Lebih Adil dan Terpercaya Bersama Mitra</i>	
Nomor : 120/Dir/BPRS-ADC/V/2021	Langsa, 12 Syawal 1442 H	
Lamp : -	24 April 2021 M	

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
Tempat

Perihal : Izin Penelitian.

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT, shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, mudah-mudahan kita semua mendapat perlindungan-NYA. Amin.

Sehubungan dengan surat No.98/In.24/FEBI/PP.00.9/02/2021 perihal Penelitian dalam rangka memperoleh informasi yang terkait dengan judul Skripsi "Pengaruh Keterampilan, Komitmen Organisasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Kasus PT. BPRS Adeco di Kota Langsa)".

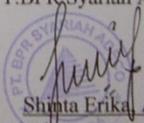
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nevilia Agustriyanti
NIM : 4012017090
Jurusan : Perbankan Syariah

Bahwa mahasiswa yang tersebut diatas diizinkan melaksanakan penelitian dan pengambilan data-data sesuai dengan yang diperlukan di PT. BPR Syariah Adeco. Adapun isi dan kandungan penulisan Skripsi ini diluar tanggung jawab Bank.

Demikian surat izin ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

PT.BPR.Syariah Adeco

Shinta Erika, A.Md
Kabag. Operasional

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco
Jl. A. Yani No. 88 - 90, Langsa, 24416, Provinsi Aceh, Phone : (0641) 23119 Fax.: (0641) 23120

Lampiran 4. Dokumentasi



**Gambar 4.1 Melakukan wawancara dengan Direktur BPRS Adeco Kota
Langsa**



**Gambar 4.2 Melakukan penyebaran angket kepada karyawan BPRS Adeco
Kota Langsa**



**Gambar 4.3 Melakukan penyebaran angket kepada karyawan BPRS Adeco
Kota Langsa**



**Gambar 4.4 Melakukan penyebaran angket kepada karyawan BPRS Adeco
Kota Langsa**

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.517**	.870**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.517**	1	.404*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001		.010	.000
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.870**	.404**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000
	N	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.610**	.665**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	4

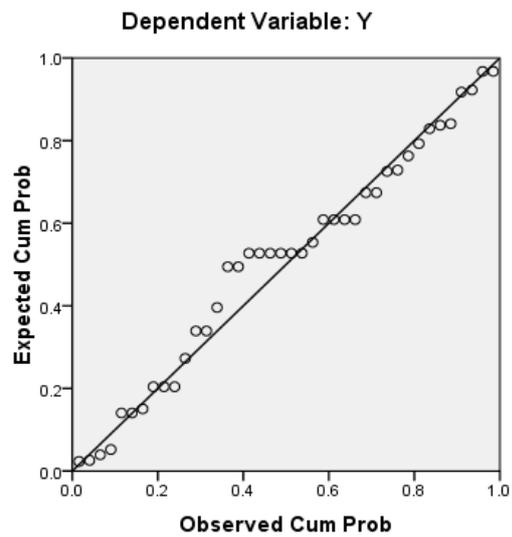
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	67.45	22.613	.790	.796
X2	67.02	26.846	.597	.872
X3	67.62	23.471	.746	.815
Y	67.52	22.102	.735	.821

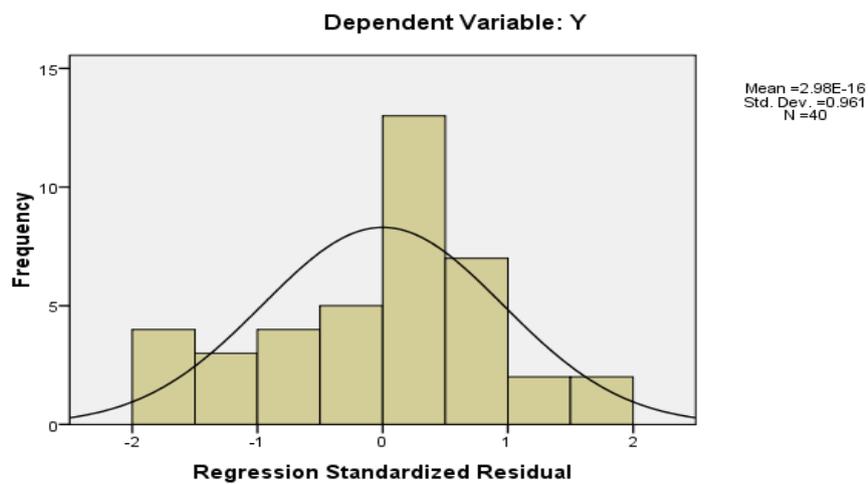
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	101.702	5	20.340	11.264	.000
		Linearity	60.620	1	60.620	33.570	.000
		Deviation from Linearity	41.082	4	10.271	5.687	.001
	Within Groups		61.398	34	1.806		
	Total		163.100	39			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	81.676	5	16.335	6.821	.000
		Linearity	72.104	1	72.104	30.108	.000
		Deviation from Linearity	9.572	4	2.393	.999	.421
	Within Groups		81.424	34	2.395		
	Total		163.100	39			

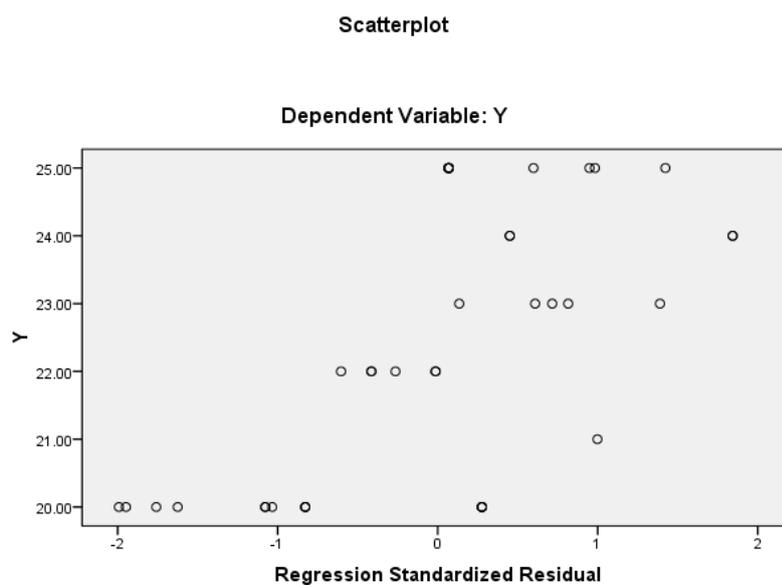
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	108.878	6	18.146	11.044	.000
		Linearity	63.146	1	63.146	38.431	.000
		Deviation from Linearity	45.732	5	9.146	5.567	.001
	Within Groups		54.222	33	1.643		
	Total		163.100	39			

3. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Keterampilan (X1)	0.210	4.754
Komitmen Organisasi (X2)	0.724	1.380
Pengalaman Kerja (X3)	0.240	4.166

4. Uji Heteroskedastisitas



5. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.770 ^a	.592	.558	1.35927	.592	17.425	3	36	.000	2.093

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

6. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.428	3.298		-.433	.667
	X1	-.068	.251	-.063	-.272	.787
	X2	.603	.149	.507	4.051	.000
	X3	.518	.238	.472	2.174	.036

a. Dependent Variable: Y

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.558	1.35927

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

8. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.428	3.298		-.433	.667					
	X1	-.068	.251	-.063	-.272	.787	.610	-.045	-.029	.210	4.754
	X2	.603	.149	.507	4.051	.000	.665	.560	.431	.724	1.380
	X3	.518	.238	.472	2.174	.036	.622	.341	.231	.240	4.166

a. Dependent Variable: Y

9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.586	3	32.195	17.425	.000 ^a
	Residual	66.514	36	1.848		
	Total	163.100	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Nevilia Agustriyanti
2. Tempat, Tanggal Lahir : Langsa, 24 Agustus 1999
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan / Suku : Indonesia / Aceh
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswi
8. Alamat : Jl. Sidomulyo. Gampong Lengkong Kec.
Langsa Baro. Kota Langsa. Aceh

9. Orang Tua
 - a. Ayah : Lukman
 - b. Pekerjaan : Purn. TNI. AD
 - c. Ibu : Murniati
 - d. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
10. Alamat : Jl. Sidomulyo. Gampong Lengkong Kec.
Langsa Baro. Kota Langsa. Aceh

11. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 2 Karang Anyar 2006
 - b. SMP : SMP Negeri 2 Langsa 2014
 - c. SMA : SMA Negeri 5 Langsa 2017
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa 2021

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya

Langsa, 28 Juni 2021
Penulis

NEVILIA AGUSTRIYANTI
NIM. 4012017090

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 92 TAHUN 2021
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan: **Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 14 Mei 2020.**

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **Dr. Iskandar, MCL** sebagai Pembimbing I dan **Dr. Safwan Kamal, M. E. I** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Nevilia Agustrianti**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4012017090, dengan Judul Skripsi : **"Pengaruh Keterampilan, Komitmen Organisasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Kasus PT. BPRS ADECO Kota Langsa)"**.
- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.