

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Menurut pengamatan saya sebagai peneliti, penelitian yang berkaitan tentang latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kinerja karyawan sudah banyak di teliti sebelumnya. Setelah peneliti mencari hasil-hasil penelitian yang sama atau berkaitan dengan judul yang peneliti teliti “pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta”, telah ditemukan beberapa jurnal, skripsi dan tesis yang hampir mirip dengan skripsi peneliti teliti, yaitu di antaraya sebagai berikut:

Pada skripsi yang berjudul “ *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Penempatan kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BMT Artha Amanah Saden Bantul Yogyakarta*”.

Penelitian tersebut hasil karya, Rusilawati Leni (2016) hasil dari penelitian ini adalah latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dapat di simpulan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan diduga ada pengaruh dari latar belakang pendidikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya. Penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua (H2) yang menyatakan diduga ada pengaruh dari penempatan kerja terhadap kinerja tidak terbukti kebenarannya. Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan diduga ada pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja tidak terbukti kebenarannya.

Pada jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), Vol.2. Desember 2014 yang berjudul "*Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN (Persero Wilayah Suluttengo)*".

Penelitian tersebut hasil karya dari Jennifer Octora Kapahang, dkk. Hasil dari penelitian tersebut merupakan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan menduga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dapat di terima. Dari penelitian ini juga

menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan meduga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja diterima. Dan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan menduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Hasil dari penelitian ini adalah dengan pengujian secara umum menunjukkan dari ketiga variabel pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi semuanya mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pada skripsi yang berjudul "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Implementasi Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Banjar Negara*".

Penelitian tersebut hasil karya Ella Rizky Aisah (2015). Hasil dari penelitian ini adalah Implementasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh jenjang pendidikan karyawan secara langsung. Jenjang pendidikan dinilai sangat berpengaruh pada implementasi kinerja karyawan dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas serta pelayanan kepada nasabah. Jenjang pendidikan

memiliki pengaruh penting dalam pembentukan perilaku kerja dan pola pikir atau cara berfikir seseorang, sehingga dalam implementasi kinerja karyawan jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting.

Kesesuaian jurusan hanya berpengaruh terhadap implementasi kinerja pada unit-unit tertentu. Implementasi kinerja karyawan akan dibantu dengan adanya pendidikan atau pun diklat serta pelatihan kerja secara periodic, sehingga di beberapa unit kerja kesesuaian jurusan tidak terlalu menjadi perhatian khusus seperti pada teknis sistem dan beberapa unit keuangan yang hanya bisa ditempati oleh SDM yang memiliki latar belakang pendidikan atau jurusan yang sesuai. Pada posisi lainnya bisa ditempati oleh SDM dari berbagai jurusan namun tetap dengan kemampuan baik dan sesuai dengan standar SOP

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Rusilawati Leni (2016)	<i>Pengaruh Latar Belakang Pendidikan</i>	Latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja baik secara simultan	jenis variabel, dan objek penelitian.

		<i>Penempatan kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BMT Artha Amanah Saden Bantul Yogyakarta</i>	maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai	
2.	jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), Vol.2.	<i>Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan</i>	hipotesis yang menyatakan menduga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dapat di terima pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	jenis variabel, tahun penelitian dan objek penelitian.

	Desember 2014 Jennifer Octora Kapahang, dkk	<i>Pada PLN (Persero Wilayah Suluttengo)”</i>	karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan meduga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja diterima . Dan dari penelitian ini juga memnunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan menduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dapat kinerja dapat diterima	
3.	Ella Rizky Aisah (2015)	<i>Pengaruh Latar Belakang Pendidikan</i>	Impelementasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh jenjang pendidikan karyawan secara	jenis variabel, tahun penelitian,

		<p><i>Terhadap Implementasi Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Banjar Negara</i></p>	<p>langsung. Jenjang pendidikan dinilai sangat berpengaruh pada implementasi kinerja karyawan dan pola pikir karyawan dalam menyelaiskan tugas serta pelayanan kepada nasabah. Kesesuaian jurusan hanya berpengaruh terhadap implementasi kinerja pada unit-unit tertentu. Implementasi kinerja karyawan akan dibantu dengan adanya pendidikan atau pun diklat serta pelatihan kerja secara periodic</p>	<p>objek penelitian, dan metode analisis data.</p>
--	--	--	--	--

B. Kerangka Teoritik

1. Kinerja Karyawan

Kekayaan utama suatu BMT merupakan karyawan atau pengelola. karena tujuan BMT tidak akan terwujud tanpa karyawan, walaupun BMT tersebut memakai berbagai macam alat canggih dan terbaik sekalipun. pada akhirnya karyawan merupakan yang berperan aktif dan tidak ada yang bisa di menguasai seluruhnya, karena menguasai manusia tidak sama halnya dengan menguasai alat-alat yang berada di BMT tersebut (Sutardi 2016: 81)

a. Definisi kinerja

Menurut Veithzal *et al*, (2014: 406), menyatakan kinerja ialah perilaku nyata yang telah ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawannya yang telah sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara itu, Stoner dan Freeman (1994) mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

b. Indikator kinerja

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen-elemen sebagai berikut (Mathis dan Jackson 2009:378):

1) Kuantitas dari hasil

Dalam hal ini kuantitas merupakan banyaknya jumlah dari pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

2) Kualitas dari hasil

Yang dimaksud dengan kualitas merupakan tingkatan hasil pekerjaan yang mendekati sempurna atau ideal yang dapat diterima oleh perusahaan, atasan, rekan kerja dan pelanggan.

3) Ketepatan waktu dari hasil.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melanjutkan aktivitas lainnya.

4) Absensi atau kehadiran

Absensi atau kehadiran merupakan suatu tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai atau tepat dengan jadwal dan waktu kehadiran yang telah ditentukan.

5) Kemampuan untuk berkerja sama.

Bekerja sama merupakan kemampuan berkoordinasi dengan tim kerja yang sesuai dengan ketentuan kerja masing-masing dan dapat diterima oleh sesama rekan kerja.

c. Penilaian Kerja

Penilaian kerja menurut Mondy dan Noe (1993) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan Mejia, dkk (2004) mengungkapkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- 1) Identifikasi, yaitu menentukan factor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- 2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana, dan yang termasuk baik atau buruk. Manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan harus melakukan perbandingan.
- 3) Dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

- 4) Managemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak menegemen harus berorientasi kemas depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996) Dapat diadopsi oleh BMT yang mana mempunyai tujuan dan manfaat bagi BMT dan pengelola yang dinilai, yatu:

- 1) *Performance Improvement*, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation adjustment*. Membantu para mengambil keputusan untuk menentukan menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
- 3) *Placement decision*. Meentukan promosi, transfer, dan demotion.
- 4) *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carre planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

- 6) *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai
- 7) *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- 8) *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- 9) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh factor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainya. Biasanya factor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, factor-faktor eksterna ini akan kelihatan sehingga membantu deoartemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan lagi peningkatan kiinerja kayawan.
- 10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai sendiri.

2. Pandangan Islam terhadap kinerja

Menurut Sutono (2009) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa pandangan Islam terhadap kinerja tidaklah berbeda dengan kinerja menurut para ilmuan yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah

melakukan suatu pekerjaan. Maka dalam arti sempitnya adalah suatu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang telah sesuai dengan nilai – nilai Islam.

Firman Allah SWT dalam Qs. An-Najm (53): 39-41

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

Artinya:

Dan bahwasanya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan dibri balasan dengan balasan yang paling sempurna.

Dari penjelasan Sutopo serta ayat diatas bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu hal pekerjaannya haruslah menggunakan segala kemampuan yang dipunyai oleh manusia sendiri, agar mendapatkan hasil yang maksimal dan memuaskan.

Meurut Syafi'i (2010: 40), menjelaskan alasan karena sibuk dengan beribadah kepada Allah SWT tidaklah pantas untuk dijadikan sebuah alasan untuk bereha-leha atau bermalas-malasan untuk berikhtiar. Dan tidak pantas juga bagi setiap orang muslim yang mempunyai kemampuan untuk

berusaha mencari karunia Allah Tetapi dia hanya mengharapkan belas kasihan dari orang lain. Allah memerintahkan umat muslim untuk mencari rezki yang halal dan toyib, perintah tersebut harus di sikapi denga sungguh-sungguh dalam mengamalkannya.

Begitu pula sama halnya dengan kesungguhan untuk mengamalkan setiap rukun dalam Islam. Berbisnis atau bekerja dengan serius atau sungguh-sungguh merupakan bagian dari keimanan ke pada Allah dan Rasul-Nya. Dengan begitum keimanan adalah pernsip dalam berbisnis dan bekerja. Islam mengangga dalam aktivitas bisnis atau usaha yang tidak didasari keimanan ialah kezaliman.dengan berikhtiar untuk memperoleh karunia Allah dengan cara yang halal dan toyib jauh lebih mulia dari pada meminta-minta, meski pekerjaan itu rendah dalam pandangan manusia.

Firman Allah dalam Al-Qur‘an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْخَيْبِ وَالنَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ {التَّوْبَةُ-١٠٥}

Artinya:

“Dan katakalah,“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(QS. At-Taubah 9:105), (Departemen Agama, Al-Qur‘an dan Terjemahnya No.P.VI/TL.02.1/2/79/2009).

Dengan tanpa adanya profesionalisme atau skill kemampuan, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kekolapsaan. Dan juga menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi, bahkan sampai pada tidak kesesuaian manajemen, serta kerusakan alat alat produktivitas. Tetunya akan menyebabkan efek domino ke masalah yang lainnya, sebab dalam pelayanan dan praktiknya perbankan syariah harus dilakukan oleh sumber daya manusia yang profesional dan ahli yang dikerjakannya.

3. Pendidikan

a. Pengertian pendidikan

Menurut Zainun dalam Sukoco (2010:76), pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Sedangkan pendapat Sedarmayanti (2007:379) dalam Dienul Ihsan (2008) ialah pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Dapat diartikan dari uraian di tersebut pendidikan ialah salah satu upaya belajar dan untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan yang di gunakan sebagai untuk modal dan bekal bekerja.

b. Indikator Pendidikan

Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh seseorang dalam pendidikannya, akan memberikan kontribusi pada kualitas kinerja seseorang. menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, yaitu indikator dari tingkat pendidikan yang terdiri dari jenjang pendidikan dan ke tepata atau kesesuaian pendidikan.

1) Jenjang pendidikan.

Jenjang pendidikan merupakan tingkatan dari pendidikan yang telah ditetapkan sesuai dengan peningkatan dari pelajar atau peserta didik, dengan tujuan yang nantinya ingin dicapai dan kemampuan yang telah dikembangkan. Jenjang pendidikan formal yang terdiri dari:

- a) Pertama yaitu Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan dini selama kurun waktu 9 (Sembilan) yang merupakan tahun pertama dari masa sekolah pelajar atau peserta didik yang melandasi jenjang selanjutnya yaitu jenjang menengah.

Contoh:

Sekolah dasar (SD), dan Madrasah Ibtidaiyah (MI)

- b) Kedua Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar.

Contoh:

sekolah menengah pertama (SMP), Madrasah Tsanawiyah (MTS), Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

- c) Ketiga yaitu Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang meliputi program sarjana S1, diploma D3 magister atau pasca sarjana S2, doctor S3, dan spesialis yang di selenggarakan akademi perguruan tinggi.

2) Kesesuaian Jurusan

Jurusan yang di peroleh dari karyawan dengan kata lain kesesuaian jurusan merupakan sebelum seleksi dari rekrutmen karyawan menganalisa kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut ketika di tempatkan atau diposisikan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Maka dengan

demikian karyawan akan memberikan inaja yang berkualitas bagi perusahaan.

c. Pengertian Latar belakang Pendidikan

Menurut Sinha dalam Hanum (2012:343) ialah latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung.

Sedangkan Sedarmayanti (2007:379) dalam Dienul Ihsan (2008) berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.

4. Pengalaman Kerja

a. Definisi pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang

kompeten dalam bidangnya (Sutrisno 2009:158). Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna (Sedarmayanti 2009:39).

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih, 2004).

Menurut (Sedarmayanti 2009:39) Pengalaman kerja juga merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja bisa didapatkan saat seseorang baru mulai bekerja disuatu perusahaan atau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain dengan posisi yang sama. Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Sedarmayanti mengemukakan bahwa ”pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna”.

b. Indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut (Bill Foster, 2001: 43) menjelaskan Ada beberapa hal untuk menentukan mengetahui karyawan berpengalaman atau tidak dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Lama waktu atau jam kerja

ukuran tentang lamanya waktu atau jam kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat intelektualitas dan keterampilan

intelektualitas merujuk ke pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu intelektulitas juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi padatanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan kepada pekerjaan dan peralatan

Tingkata penguasaan seseoarng dalam pelaksanaan dan kegiatan dalam aspek-aspek peralatan dan tehnik pekerjaan

C. Hipotesis

Untuk itu Dari permasalahan dan teori yang ada di jabarkan maka dapat disusun hipotesis dibawah ini, sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja

Menurut Sinha dalam Hanum (2012:343) latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Sedangkan Sedarmayanti (2007:379) dalam Dienul Ihsan (2008) berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Dapat di katakana dalam kesusesan suatu perusahaan yang telah di jalankan dengan sistematis dan teroganisirs dalam latar belakang pendidikan sudah jelas dan sesuai dengan penelitian yang di lakukan J.O. Kapahang., DKK (VOL 2, 2014: 511) mengemukakan Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Pendidikan berpengaruh apositif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)

wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima.

Hipotesis 1: Diduga ada pengaruh positif latar belakang pendidikan berdasarkan jenjang pendidikan dan jurusan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

2. Pengalaman Kerja dan Kinerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Marwansyah (2014:135), mengemukakan karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

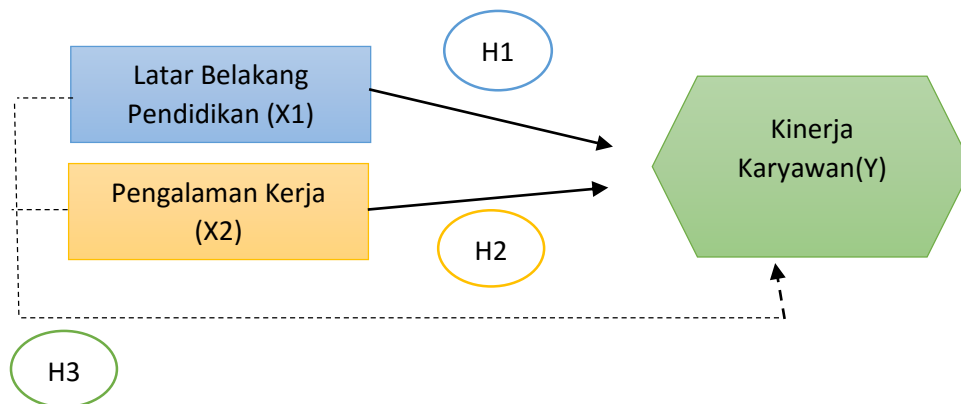
Sehingga sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Ayuk Wahanfiari A (2004) mengemukakan variabel pengalaman kerja

telah berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936

Hipotesis 2: Diduga ada pengaruh positif pengalaman kerja berdasarkan jam kerja kualitas kerja dan kuantitas hasil kerja terhadap kinerja Karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.

Hipotesis 3: Latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta

D. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis