

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, PELATIHAN, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI
MICRO BANKING CLUSTER JEMBER 01**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Disusun oleh :
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Belgis Almaida Wahyu Winegar
NIM: 204105010106
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MEI 2024**

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, PELATIHAN, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI
MICRO BANKING CLUSTER JEMBER 01**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Belgis Almaida Wahyu Winegar

NIM: 204105010106



Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R


Udik Mashudi. S.E., M.M.

NIP. 2013056301

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, PELATIHAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI
MICRO BANKING CLUSTER JEMBER 01**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelas Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa

Tanggal : 04 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Ana Pratiwi, SE., AK., MSA.
NIP. 198809232019032003


Nur Hidayat, S.E., M.M.
NIP. 197905052023211015

Anggota:

1. Dr. Retna Anggitaningsih, SE., MM, CRMP

2. Udik Mashudi, S.E., M.M.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Ubaidillah, M.Ag
NIP. 196812261996031007

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (QS. Al-Insyirah 5-6)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Bandung, Diponegoro, 2010): 597.

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT sebagai penguasa alam beserta isinya dan atas dukungan serta do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dengan rasa bangga dan bahagia saya sampaikan rasa terimakasih yang sebanyak-banyaknya ini kepada:

1. Ayah Madarum dan Mama Titin Murtini, saya persembahkan karya kecil ini sebagai tanda bukti, hormat dan terima kasih yang tiada akhir atas dukungan dan kasih sayang yang tulus. Terimakasih telah banyak berkorban, tak henti-hentinya berjuang, memberi dukungan, semangat, dan doa sehingga penyusun dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan lancar.
2. Asya Venusia Lovelyn terima kasih karena sudah terlahir menjadi saudaraku. Terima kasih atas segala dukungan, do'a dan kasih sayang yang tulus selama ini. Semoga kita bisa menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.
3. Untuk nenek Riyati, yang selalu mendoakan dan mendukung cucunya baik dalam pendidikan dan dunia kerja.
4. Irfan Dwiyo, Risalatul Rohmadhina, Alfitri umi, Yasmin Huronia, Miftaul Nadilla yang menemani, tak henti-hentinya memberikan support dan doa dalam penyelesaian laporan skripsi ini.
5. Untuk keluarga besar kelas Perbankan Syariah 4 2020. Terima kasih banyak atas support, kerja sama, dan keberadaan kalian di hidup saya. Semua itu tak akan ternilai oleh apapun.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkat limpahan rahmat dan hidayahNya sehingga penulisan laporan skripsi yang berjudul “Pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan” dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan banyak terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Prof Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Dr. H. Ubaidillah, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.E.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
4. Ana Pratiwi, SE., Ak., M.S.A., selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
5. Dr. Hj. Nurul Setianingrum S.E., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik
6. Udik Mashudi SE., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan motivasi
7. Segenap Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan jasanya
8. Seluruh pihak yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi baik secara materi atau non materi.

Jember, 23 April 2024
Penulis

Penulis

ABSTRAK

Belgis Almaida Wahyu Winegar, 2024: “*Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Jember 01*”

Kata kunci: kemampuan individu, pelatihan, pengalaman, kinerja karyawan

Persaingan pada dunia bisnis saat ini sangat meningkat. Bagi perbankan persaingan tidak hanya terjadi pada produk dan jasa yang dipromosikan, persaingan yang semakin ketat ini menuntut sebuah perusahaan untuk memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja.

Fokus masalah yang diteliti adalah: 1) Apakah kemampuan individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Jember 01?; 2) Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01?; 3) Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01?; 4) apakah kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01; 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01; 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01; 4) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01.

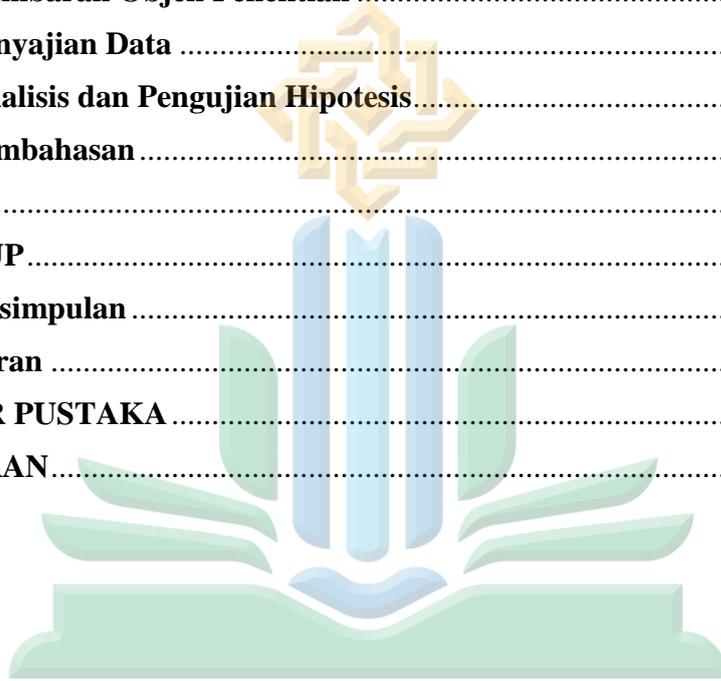
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji t, uji f, uji adj R² dan analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa: 1) kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; 2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; 3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; 4) kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Hal
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Ruang Lingkup Penelitian	12
1. Variabel Penelitian	12
2. Indikator variabel	13
F. Definisi Oprasional	14
G. Asumsi penelitian	16
H. Hipotesis	18
I. Sistematika Pembahasan	22
BAB II	23
KAJIAN PUSTAKA	23
A. Penelitian Terdahulu	23
B. Kajian Teori	35
1. Kemampuan Individu	35
2. Pelatihan	37
3. Pengalaman Kerja.....	39
4. Kinerja Karyawan.....	41
BAB III	45
METODE PENELITIAN	45

A. Pendekatan dan jenis penelitian	45
B. Populasi dan sampel	45
C. Teknik dan instrument pengumpulan data	46
D. Analisis data	48
BAB IV	53
PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	53
A. Gambaran Objek Penelitian	53
B. Penyajian Data	59
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	62
D. Pembahasan	77
BAB V	85
PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	92



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Penelitian	13
Tabel 2. 1 persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang	32
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas Variabel Kemampuan Individu.....	66
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan.....	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Variabel Pengalaman	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas Seluruh Variabel	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Gletser.....	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji T (Parsial)	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan).....	72
Tabel 4. 13 Hasil Uji R	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Mandiri MBC Jember 01.....	56



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah tentang sumber daya manusia masih menjadi tantangan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pertumbuhan bisnis yang semakin hari semakin bertambah, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas yang dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalamnya agar mampu bersaing dengan persaingan baru yang muncul. Dalam manajemen modern, salah satu yang menjadi penggerak dalam memenangkan kompetisi bisnis adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan². Sumber daya manusia adalah orang yang ada dalam organisasi yang menyumbangkan hasil pemikirannya dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi³. Sumber daya manusia adalah peran utama dalam setiap kegiatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan adalah (kekayaan) aset dan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan⁴. Saat ini

² Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'i, Hersa, and Farida Qoriani, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (Pio) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jember', *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, no. 1 (2023): 49, <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>.

³ Ahmad Faisal, 'Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember', *Masters Thesis, IAIN Jember*, no. 2 (2021): 12, <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/15011>.

⁴ Nomisari Riahna Karina Padang and Sarimonang Sihombing, 'Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, no. 2 (2020): 151, <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>.

sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang sangat penting, karena dengan adanya sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi. Melalui sumber daya manusia mengharuskan manajer dapat menemukan cara terbaik dalam menggunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan⁵. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan bergantung pada sumber daya yang ada didalamnya, yaitu sumber daya yang berkualitas yang bisa memajukan perusahaan menjadi lebih baik.

Salah satu masalah yang dihadapi dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana cara membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Maka dari itu, seorang karyawan diharuskan untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka⁶. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan meningkat, karena perusahaan yang maju adalah perusahaan yang menampilkan kinerja yang baik.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang

⁵ Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 73, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

⁶ Suriati at al, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Pranada Media Group*, no. 2 (2021): 333-334, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>.

ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas atau kuantitas yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seorang melaksanakan tugas yang didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan kepercayaan diri dalam bekerja. Kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan oleh seberapa kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan baik dalam kualitas, waktu dan jumlah yang ditergetkan. Untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya⁷.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01, karena kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya. Jika karyawan mampu memberikan kepuasan bagi masyarakat dalam hal pelayanan maka kinerja Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 dapat terwujud dengan baik. Karena pelayanan dan kepuasan nasabah memiliki hubungan yang sangat erat, dimana

⁷ Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 73, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

dengan adanya pelayanan yang baik akan memberikan dorongan kepada nasabah untuk tetap loyal kepada perusahaan⁸. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu adalah penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan individu setiap karyawan.

Kesatuan yang tidak bisa terpisahkan dalam mencapai kinerja adalah kemampuan atau kompetensi. Kemampuan adalah salah satu unsur dari kepehaman yang diperoleh dari motivasi, pengetahuan, sikap dan perilaku utama karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kemampuan adalah salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan pendidikan yang berbeda. Tingkat Pendidikan dapat merubah cara berfikir seseorang lebih baik dari pada seseorang. Perusahaan harus memilih karyawan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan atau keahlian yang tinggi. SDM yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Kemampuan adalah potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya.

⁸ Anang Ashari, 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Kepuasan Nasabah Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Nasabah BMT UGT Sidogiri Cabang Glenmore Kabupaten Banyuwangi', *MOMENTUM: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, no. 2 (2022): 229, <https://doi.org/10.58472/mmt.v11i2.161>.

Jika kinerja karyawan tidak dapat memenuhi standar yang diinginkan oleh perusahaan akan mempengaruhi tujuan perusahaan⁹. Selain kemampuan individu pelatihan adalah hal yang mendukung kinerja karyawan yang baik.

Perkembangan bisnis yang semakin hari semakin berkembang, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas yang dapat mengembangkan sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Pemberdayaan manusia dapat dilakukan melalui pelatihan dengan cara mengembangkan potensi yang ada pada setiap manusia¹⁰. Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat. Apalagi pada saat perkembangan teknologi dan pengetahuan yang berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat penting untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Selain itu secara umum tujuan pelaksanaan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan, meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Hal ini dilakukan agar karyawan

⁹ Nur'aeni and Miftahulhidaya Sudirman, 'Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja', *Jurnal Maps Manajemen Perbankan Syariah*, no. 1 (2019): 16, <https://doi.org/10.32627/maps.v3i1.139>.

¹⁰Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher,2008): 95, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

dapat melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan perusahaan¹¹.

Pelatihan adalah usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperbaiki setiap performa pekerja pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan dapat membantu pekerja dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan¹². Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja¹³.

Selain pelatihan, pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01. Pengalaman kerja merupakan modal seseorang untuk terjun dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap penyelesaian

¹¹ Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 74, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

¹² Senda Yunita Leatemia, 'Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku', *Jurnal Manajemen Bisnis*, no. 2 (2018): 51, <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>.

¹³ Asmara Hendra and Angela Luwis, 'Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru', *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6 (2016): 12.

tugas¹⁴. Menurut Foster & Karen (2001) seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak membahayakan bagi dirinya dalam bekerja. Pengalaman bekerja karyawan adalah apa yang telah dialami oleh karyawan selama menjalankan tugasnya sebagai karyawan. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, tetapi dapat dilihat juga dari lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan berdampak dalam menjalankan tugasnya¹⁵.

Pengalaman kerja biasanya didapatkan pada karyawan yang memiliki jam kerja yang lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapat oleh karyawan maka akan semakin berkualitas karyawan tersebut¹⁶. Pengalaman kerja merupakan suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik

¹⁴ Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, and Yantje Uhing, 'Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado', *Jurnal EMBA* no. 1 (2015): 738.

¹⁵ Ria Puspita, 'Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karya wan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang', *Management and Business Review*, no. 1 (2018): 64, <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>.

¹⁶ Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 75, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

terhadap semua pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan mampu menjadi individu yang kompeten dalam bidangnya¹⁷.

Pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Dhea Perdana (2016) menyatakan bahwa kemampuan individu memberikan pengaruh yang positif dan baik terhadap kinerja karyawan, mengingat beban pekerjaan yang beragam perlu adanya perhatian dari pimpinan untuk menyesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan dalam penelitian Ni Luh Sekartini (2016) kemampuan individu mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Ahmad Gunawan (2020) pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pelatihan dan pengalaman kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Yi Shen Industrial. Berbeda dengan penelitian Senda Yunita Leatemia (2018) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif karena pelaksanaan pelatihan yang dilakukan belum terlaksana dengan baik, dorongan pegawai untuk mengikuti pelatihan belum terealisasi dengan baik karena program pelatihan yang diberikan belum dapat menunjang pekerjaan pegawai dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif karena dapat menunjang pekerjaan pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku. Dari beberapa penelitian di atas dapat

¹⁷ Virgina Maulidiah Septiani, 'Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara', *Jurnal Emba*, no. 3 (2015): 994.

disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Dari perbedaan hasil penelitian diatas yang mengalami *research gap*, membuat penelitian ini akhirnya berkembang dan memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperjelas hasil penelitian yang akan dilakukan pada Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01.

Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* 01 memiliki misi dari perusahaan dimana salah satunya berorientasi untuk mengembangkan sumber daya manusia profesional. Peran kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja diharapkan mampu memberikan perubahan yang membuat karyawan mau melakukan pekerjaannya secara optimal baik segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu sehingga kinerja menjadi maksimal¹⁸. Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 dipilih sebagai objek penelitian karena bank ini adalah bank yang mensupport cabang mandiri yang berfokus pada kredit *micro*. Terdapat 2 Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* di Kabupaten Jember, yaitu *cluster* 01 dan *cluster* 02. Per tanggal 31 Maret 2024 diketahui nasabah kredit *micro* pada Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* 01 sebanyak 150 nasabah, dimana nilai ini lebih unggul jika dibandingkan dengan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* 02 yang hanya memiliki 98 nasabah¹⁹. Sehingga membutuhkan

¹⁸ Hadi Sofyan, *Wawancara*, Jember, Maret 2024

¹⁹ Hadi Sofyan, *Wawancara*, Jember, Maret 2024

karyawan yang kualitasnya baik agar kinerja yang dicapai baik pula, kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan individu, pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan individu, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* 01 sehingga kinerja dapat meningkat dan mendapat nasabah lebih banyak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01?
4. Apakah kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01” merupakan rasa keingintahuan serta pemahan penulis tentang pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap penelitian selalu membawa manfaat bagi pembaca ataupun penulis. Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran konsep-konsep tertentu, seperti keilmuan atau pengembangan ilmu pengetahuan dari penulis atau pembaca tentang pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menuangkan ide dan mengaplikasikan pengetahuan serta teori-teori yang telah diperoleh. Melakukan penelitian ini berharap akan memberikan banyak pengetahuan tentang seberapa besar pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan untuk tambahan referensi yang dapat digunakan oleh mahasiswa UIN KHAS Jember terutama di program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai masukan dan manfaat kepada pihak bank mengenai pentingnya pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dan membantu perusahaan untuk lebih berkembang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Sugiyono berpendapat variabel penelitian adalah sesuatu dalam bentuk apa pun yang dipilih peneliti untuk dipelajari untuk

mengumpulkan, menarik kesimpulan²⁰. Variable dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

a. Variabel independent (variabel bebas)

X1 = Kemampuan Individu

X2 = Pelatihan

X3 = Pengalaman Kerja

b. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang diteliti untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah

Y = Kinerja Karyawan

2. Indikator variabel

Tabel 1. 1

Indikator Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Referensi
Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyaana pada PT. Bank Mandiri <i>Micro Banking Cluster</i> Jember 01	Kemampuan Individu	1. Kemampuan intelektual 2. Kemampuan fisik 3. Kemampuan emosional	Nomisari Triahna (2020)
	Pelatihan	1. Materi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Pelatih/ mentor	Asmara Hendra (2016)
	Pengalaman kerja	1. Lama waktu/ masa kerja	Senda Yunita Leatemia (2018)

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017): 38.

		2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	
	Kinerja Karyawan	1. Kualitas pekerjaan 2. Kualitas layanan 3. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	Ni luh sukartini (2016)

Sumber: Diolah oleh penulis

F. Definisi Oprasional

Berdasarkan pedoman karya ilmiah definisi oprasional berisi tentang pengertian yang digunakan sebagai titik fokus penelitian dalam judul penelitian. Bagian ini digunakan untuk menghindari kesalahpahaman para pembaca, maka penulis menjelaskan secara singkat maksud dari judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan dan Pengalam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*”

1. Kemampuan Individu

kemampuan merupakan gabungan dari ilmu pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan dapat didefinisikan sabagai potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas-tugas dengan hasil yang maksimal sesuai dengan permintaan perusahaan²¹.

²¹ Dhea Perdana Coenraad, ‘Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, no. 1 (2016): 21.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan melakukan pelatihan akan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, yang berguna untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan²².

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pemahaman seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik yang diukur dengan lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang. Pengalaman kerja dianggap elemen penting dalam pemahaman seorang terhadap tugas. Seorang dengan pengalaman yang baik akan berbeda penguasaan manajerialnya dibanding dengan orang yang belum memiliki pengalaman²³.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas yang telah ditetapkan untuk mencapai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang

²² Senda Yunita Leatemia, 'Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku', *Jurnal Manajemen Bisnis*, no. 2 (2018): 51, <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>.

²³ Suriati at al, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Pranada Media Group*, no. 2 (2021): 335, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>.

karyawan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan apa yang menjadi standar pekerjaan tersebut²⁴.

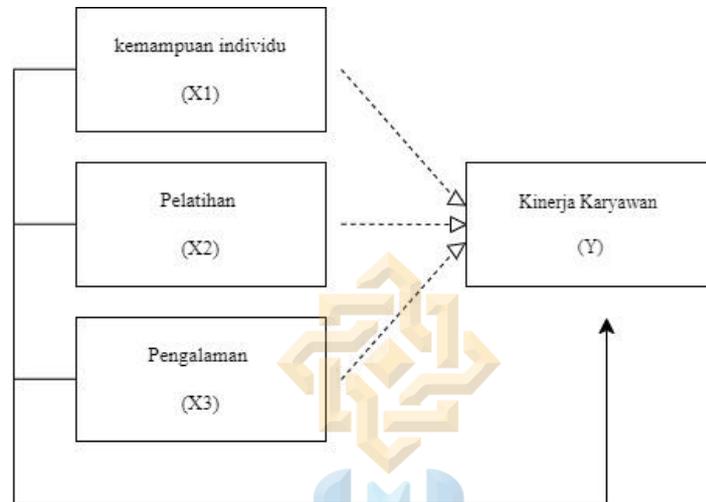
G. Asumsi penelitian

Asumsi penelitian disebut juga anggapan dasar atau postulat, yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti. Anggapan dasar yang jelas harus dirumuskan sebelum peneliti mengumpulkan data. Selain itu, anggapan dasar menjadi landasan yang kuat terhadap topik penelitian dan digunakan untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan hipotesis. Kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja adalah faktor independen penelitian ini. Dengan menggunakan ketiga variabel tersebut dapat ditentukan bagaimana kinerja karyawan berdampak pada perusahaan.



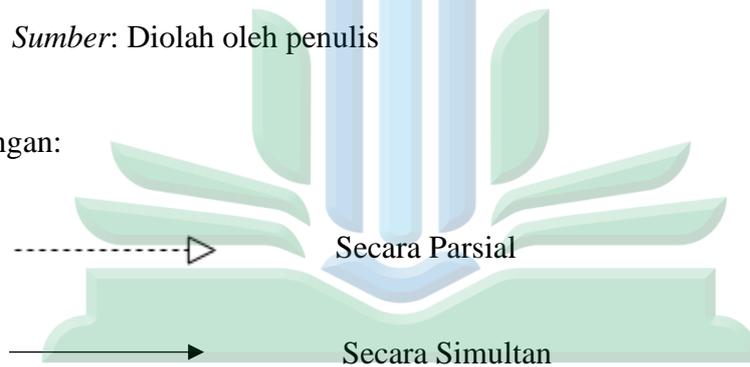
²⁴ Nur'aeni and Miftahulhidaya Sudirman, 'Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja', *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, no. 1 (2019): 18, <https://doi.org/10.32627/maps.v3i1.139>.

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah oleh penulis

Keterangan:



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Kemampuan Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Kemampuan Individu, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja (X1, X2, X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H. Hipotesis

Rumusan masalah penelitian yang telah diberikan dalam bentuk kalimat memiliki dugaan sementara berupa hipotesis. Karena tanggapan-tanggapan tersebut hanya didasarkan pada teori yang ada dan belum pada bukti empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, maka dikatakan bahwa hipotesis tersebut bersifat sementara. Agar hipotesis dinyatakan sebagai tanggapan teoritis terhadap ungkapan topik penelitian.

Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan individu adalah potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan tugasnya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hasil dari penelitian Dhea Perdana Coenraad dengan

menggunakan kemampuan, motivasi dan komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat menyatakan bahwa kemampuan individu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai²⁵.

Sedangkan dalam penelitian Ni Luh Sekartini yang menggunakan variabel bebas berupa kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dan variabel terikat berupa kinerja karyawan memberikan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan²⁶. Berdasarkan pernyataan tersebut maka hipotesis yang didapat sebagai berikut:

H0: Kemampuan individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan diharapkan dapat membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan yang tujuannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan yang

²⁵ Dhea Perdana Coenraad, 'Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, no. 1 (2016): 21.

²⁶ Ni Luh Sekartini, 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa', *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, no. 2 (2016): 6, <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>.

diperlukan oleh perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Gunawan dimana menggunakan variabel bebas berupa Patihanan dan pengalaman kerja dan variabel terikat berupa kinerja karyawan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif yaitu semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan²⁷.

Berbeda dengan penelitian Senda Yunita Leatemia menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang didapat sebagai berikut:

H0: Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dalam penelitian Tuahta Ginting dkk dengan pengetahuan dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat

²⁷ Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 74, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan²⁸.

Berbeda dengan penelitian Nomisari Riahna dan Sarimonang Sihimbing dengan menggunakan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman sebagai variabel bebas yang kinerja karyawan sebagai variabel terikat memaparkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh begitu besar terhadap kinerja karyawan²⁹. Maka hipotesis yang didapat sebagai berikut:

H0: Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan dan Pengalaman kerja Terhadap kinerja Karyawan

Kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kemampuan, dan memiliki banyak pengalaman maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik pula. Tidak hanya itu, pelatihan bagi karyawan juga sangat dibutuhkan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

²⁸ Tuahta Ginting, 'Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo', *Jurnal Global Manajemen*, no. 2 (2020): 69.

²⁹ Nomisari Riahna Karina Padang and Sarimonang Sihombing, 'Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, no. 2 (2020): 151, <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Gunawan dengan menggunakan variabel bebas berupa pelatihan dan pengalaman dan variabel terikat berupa kinerja karyawan menyatakan bahwa kedua variabel tersebut sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dhea Perdana Coenraad dengan menggunakan kemampuan, motivasi dan komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat menyatakan bahwa kemampuan individu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari paparan di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H0: Kemampuan individu, pelatihan, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kemampuan individu, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan laporan mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup yang memberikan gambaran secara garis besar mengenai penelitian dari tiap bab. Sistematika pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang komponen dasar penelitian yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis serta sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini akan dipaparkan kajian kepustakaan terkait kajian terdahulu secara literatur yang berhubungan dengan laporan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti beserta alasannya, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen dalam mengumpulkan data, serta analisis data yang digunakan.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini memuat gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang bersifat konstruktif bagi seluruh pihak.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal ini disusun oleh Tuahta Ginting, Dongan Nainggolan, Erwina Giawa, Rifa Yuniar dan Delvy Agung Universitas Darma Agung, dengan judul “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapang yang dilakukan di kantor camat Merek dengan sampel yang berjumlah 35 responden yang merupakan pegawai negeri sipil pada kantor camat Merek kabupaten Karo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Merek. Hasil penelitian persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan pengalaman kerja memberikan arah kerja yang positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan terletak pada variabel independen yaitu pengalaman dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian, variabel independen yaitu pengetahuan, dan jumlah variabel independen³⁰.

³⁰ Tuahta Ginting et al., ‘Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo’, *Jurnal Global Manajemen*, no. 2 (2020): 68.

2. Jurnal ini disusun oleh Melinda Salsa Noerthi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn Kc Jember”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 55 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn Kc Jember. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, *person job fit* dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, *Person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terletak pada tema yang sama, variabel dependen, dan metode penelitian yang sama, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, dan variabel independen³¹.

3. Jurnal ini disusun oleh Hanafiah dan Juhadi Universitas Islam Nusantara Bandung, yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif dan inferensial dengan 111 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh

³¹ Malinda Salsa Noerthi, ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn Kc Jember’, Skripsi UIN KAS Jember, 2023.

yang positif signifikan antara variabel pelatihan dan pengalaman terhadap variabel kinerja karyawan rumah sakit bersalin di Kota Bandung secara simultan. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel pengalaman terhadap kinerja karyawan secara parsial. Persamaan terletak pada dua variabel, yaitu pelatihan dan pengalaman, dan sama-sama menganggotakan tema yang sama, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah variabel independen³².

4. Jurnal ini disusun oleh Sania Romadhona Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Btpn Kc Jember”. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Perbedaan terletak variabel independent dan lokasi penelitian, sedangkan

³² Hanafiah and Juhadi, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung’, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, no .1 (2020): 333.

persamaannya terletak pada variabel dependent, metode penelitian dan mengangkat tema yang sama³³.

5. Skripsi ini disusun oleh Bagus Satrio Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, dengan judul “Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank BTPN KC Jember dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan jenis penelitian lapang karena harus terjun langsung ke lapangan untuk memperluas dalam penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi pelatihan dan pengembangan karyawan Bank BTPN KC Jember dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan dan pengembangan karyawan Bank BTPN KC Jember dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan Bank BTPN KC Jember sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat terjadi karena Bank BTPN KC Jember melakukan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama mengangkat tema yang sama, variabel independen yaitu pelatihan. Sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian,

³³ Sania Romadhona, Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Btpn Kc Jember, Skripsi, UIN KAS Jember, 2023.

metode penelitian, variabel independen yaitu pengembangan dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen³⁴.

6. Jurnal ini disusun oleh Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim dan Mursidah STIEM Bongaya, Makassar yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data diperoleh dari kuesioner dengan sampel yang berjumlah 88 responden dengan menggunakan teknik random sampling. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makasar. Persamaan penelitian ini terletak pada metode penelitian, mengangkat tema yang sama, variabel independen yaitu pengalaman kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada

³⁴ Bagus Satrio, ‘Karyawan Bank Btpn Kc Jember Dalam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam’, Skripsi, UIN KAS Jember, 2023.

jumlah variabel, variabel independen yaitu pengetahuan dan lokasi penelitian³⁵.

7. Jurnal ini disusun oleh Meita Sekar Sari dan Muhammad Zefri Prodi Akuntansi Universitas Mitra Indonesia, dengan judul “Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Langkapura” metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel pegawai negeri sipil dan kelompok masyarakat (Pokmas) yang bekerja dalam pengelolaan dana kelurahan di lingkungan kecamatan Langkapura. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas, pengetahuan dan pengalaman pegawai negeri sipil dan kelompok masyarakat (Pokmas) terhadap kualitas pengelola dana kelurahan di kecamatan Langkapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas pengelola dana kelurahan di Lingkungan Kecamatan Langkapura, pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas pengelola dana kelurahan di Lingkungan Kecamatan Langkapura. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas, pengetahuan dan pengalaman PNS dan kelompok masyarakat

³⁵ Suriati et al, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Pranada Media Group*, no. 2 (2021): 336, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>.

(Pokmas) mempunyai pengaruh yang signifikan, dibuktikan dengan hasil uji spss 23 dengan uji F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu $12,203 > 2,99$ dan nilai dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Perbedaan peneliti ini dengan milik peneliti terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian, variabel dependen, dan variabel independen yaitu akuntabilitas dan pengetahuan. Sedangkan persamaan terletak pada mengangkat tema yang sama, metode penelitian, jumlah variabel, dan variabel independen yaitu pengalaman³⁶.

8. Jurnal ini disusun oleh Annisa Ika Deswanti, Yunita, Masduki Asbari, Deviana Novitasari Universitas Insan Pembangunan Indonesia dan Agus Purwanto Universitas Pramita Indonesia, yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: *Narrative Literature Review*”.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang disajikan dalam bentuk *Narrative Literature Review*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karena, bagi perusahaan hal ini dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

³⁶ M Sari, M. S., & Zefri, ‘Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura’, *Jurnal Ekonomi*, no .3 (2019): 310, <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/608/583>.

Terutama dapat meningkatkan tingkat pendidikan setiap karyawan serta memperhatikan pengalaman kerja bagi karyawan agar dapat memenuhi hasil kinerja yang maksimal. Perbedaan penelitian ini dengan milik peneliti terletak pada metode penelitian, lokasi penelitian, dan variabel independen yaitu pendidikan. Sedangkan persamaan masa-sama mengangkat tema yang sama, variabel independen yaitu pengalaman kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan³⁷.

9. Jurnal ini disusun oleh Megawaty STIM Nitro Makassar, dengan judul “Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X” Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia sebanyak 50 responden. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkung Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

³⁷ Annisa Ika and others, ‘Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal EMA*, no .1 (2023): 36, <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>.

terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Makassar. Perbedaan penelitian ini dengan milik peneliti adalah lokasi penelitian, variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan jumlah variabel independen. Sedangkan persamaan terletak pada variabel independen yaitu kemampuan individu dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan³⁸.

10. Ahmad Gunawan Universitas Pelita Bangsa, jurnal 2020 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial” metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden yang merupakan karyawan lapangan yang ada pada PT. Yi Shen Industrial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yi Shen Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut secara

³⁸ Megawaty, ‘Pengaruh Kemampuan Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank X’, *AKMEN Jurnal Ilmiah*, no 16 (2019): 605.

Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan milik peneliti adalah sama sama mengangkat tema yang sama, variabel independen yaitu pelatihan dan pengalaman dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan variabel independen yang digunakan³⁹.

Tabel 2. 1

persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Tuahta Ginting, Dongan Nainggola, Erwina Giawa, Rifa Yuniar dan Delvy Agung (2020)	Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo	a. Mengusung tema yang sama b. Pengalaman kerja sebagai variabel independen c. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	a. Lokasi penelitian b. pengetahuan sebagai variabel independen c. Jumlah variabel independen
2.	Melinda Salsa Noerthi (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn Kc Jember	a. Mengusung tema yang sama b. Kinerja sebagai variabel dependen c. Metode penelitian	a. Lokasi penelitian b. Jumlah sampel yang digunakan c. Semua variabel independen
3.	Hanafiah dan Juhadi (2020)	Pengaruh Pelatihan dan	a. Mengusung tema yang	a. Lokasi penelitian

³⁹ Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 78, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

		Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung	<p>sama</p> <p>b. Pelatihan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen</p> <p>c. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p>	b. Jumlah variabel independen yang digunakan
4.	Sania Romadhona (2023)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Btpn Kc Jember	<p>a. Mengusung tema yang sama</p> <p>b. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</p> <p>c. Metode penelitian</p>	<p>a. Lokasi penelitian</p> <p>b. Variabel independen</p>
5.	Bagus Satrio (2023)	Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank BTPN KC Jember dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja	<p>a. Mengusung tema yang sama</p> <p>b. Pelatihan sebagai variabel independen</p>	<p>a. Lokasi penelitian</p> <p>b. Metode penelitian</p> <p>c. Pengembangan sebagai variabel independen</p> <p>d. Produktivitas kerja sebagai variabel dependen</p>
6.	Suriati, Syamsul Ridjal, Ardiansyah Halim dan Mursidah (2021)	Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<p>a. Mengusung tema yang sama</p> <p>b. Metode penelitian (kuantitatif)</p> <p>c. Pengalaman kerja sebagai variabel independen</p> <p>d. Kinerja karyawan sebagai</p>	<p>a. Lokasi penelitian</p> <p>b. Metode penelitian</p> <p>c. Jumlah variabel</p> <p>d. Pengetahuan sebagai variabel independen</p>

			variabel dependen	
7.	Meita Sekar Sari dan Muhammad Zefri (2019)	Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan dan Pengalaman Pegawai Negari Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Langkapura	a. Mengusung tema yang sama b. Metode penelitian (kuantitatif) c. Jumlah variabel independen d. Pengalaman sebagai variabel independen	a. Lokasi penelitian b. Metode penelitian c. Akuntabilitas dan pengetahuan sebagai variabel independen d. Kualitas pengelola dana sebagai variabel dependen
8.	Annisa Ika Deswanti, Yunita, Masduki Asbari, Deviana Novitasari dan Agus Purwanto (2023)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: <i>Narrative Literature Review</i>	a. Mengusung tema yang sama b. Pengalaman sebagai variabel independen c. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	a. Lokasi penelitian b. Metode penelitian c. Jumlah variabel independen d. Tingkat pendidikan sebagai variabel independen
9.	Megawaty (2019)	Pengaruh Kemampuan Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X	a. Mengusung tema yang sama b. Kemampuan individu sebagai variabel independen c. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	a. Lokasi penelitian b. Jumlah variabel independen c. Lingkungan kerja sebagai variabel independen
10.	Ahmad Gunawan (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman	a. Mengusung tema yang sama	a. Lokasi penelitian b. Jumlah

		Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial	b. Pelatihan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen c. Pelatihan kerja sebagai variabel dependen	variabel
--	--	--	---	----------

Sumber: Diolah oleh penulis

B. Kajian Teori

1. Kemampuan Individu

Kemampuan menurut Gibson, dkk. (2009), adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk mengerjakan tugasnya. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya adalah kolaborasi dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Handoko (2001) mengatakan kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Seseorang yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka orang tersebut dianggap tidak sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya⁴⁰.

⁴⁰ Kiki Rindy Arini, Mochamad Djudi Mukzam, and Ika Ruhana, 'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, no. 1 (2015): 3.

Kemampuan adalah potensi yang dimiliki seorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Robbins Judge (2008), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, jadi hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektivitas pencapaian pekerjaan, dan karakteristik tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku, tingkah laku dan cara berpikir. Dalam hal ini pemimpin harus selektif dalam memilih dan mengevaluasi karyawan, kompeten di bidangnya masing-masing, bertanggungjawab dan dapat dipercaya. Pada hakekatnya kemampuan tersusun dari dua aspek, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah keterampilan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Penggunaan tes *IQ* adalah salah satu metode untuk mengetahui kemampuan intelektual. Tujuh faktor pembentuk kemampuan yang sering disebutkan adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi,

penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingatan.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang sulit melalui stamina, ketangkasan, kekuatan, keterampilan, dan sifat-sifat yang serupa. Pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau keterampilan serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan⁴¹.

2. Pelatihan

Menurut Sunyoto (2017), pelatihan tenaga kerja adalah usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang sedang dibebankan kepadanya. Rivai dan Rachmawati (2017)

memaparkan kecakapan dan sikap yang dibutuhkan perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan yang dibebankan kepada mereka agar hasil pekerjaannya maksimal⁴².

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang serikat kerja/buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan

⁴¹ Yati Suhartini, 'Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta', *Jurnal Akmenika*, no. 2 (2015): 662.

⁴² Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 76, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu cara atau proses mengajar dan memperbaiki kinerja karyawan baru ataupun lama untuk meningkatkan kemampuan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2009) diantaranya:

a. Materi pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang akan dicapai oleh perusahaan, dan materi yang diberikan harus terbaru agar peserta memahami masalah atau fenomena yang terjadi pada kondisi saat ini.

b. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

c. pemateri/pelatih

Pelatihan pada umumnya berorientasi pada peningkatan *skil*, maka perusahaan harus benar-benar memilih pelatih yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan pelatih harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan⁴³.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. Sudarmanto (2014) mengatakan pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kemampuan seorang terhadap tugas. Seorang dengan pengalaman tertentu dalam memimpin organisasi yang kompleks akan berbeda jika dibanding dengan seorang yang tidak memiliki pengalaman⁴⁴. Menurut Marwansyah dalam Kaengke, Tewel, dan Uhing (2018) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk bertanggungjawab dari pekerjaan yang telah diberikan. Pengalaman kerja adalah pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki

⁴³ Asmara Hendra and Angela Luwis, 'Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru', *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, (2016): 14.

⁴⁴ Suriati et al, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Pranada Media Group*, no. 2 (2021): 336, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>.

pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok dengan dirinya. Octavianus (2018) dalam Ahmad Gunawan 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 bidangnya⁴⁵. Menurut Foster & Karen (2001) seorang karyawan yang memiliki karyawan kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja. Pengalaman bekerja adalah apa yang pernah dialami oleh karyawan selama menjalankan tugasnya selama menjadi karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pemahaman yang dimiliki. Dengan pengalaman yang didapat, seorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut

Foster diantaranya:

⁴⁵ Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 76, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

- a. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang diukur dengan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai dan menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik peralatan dan Teknik pekerjaan dapat dikuasai dengan baik⁴⁶.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Ditegaskan pula dalam penelitian Rayyani (2019) kinerja merupakan suatu yang sering digunakan untuk membantu produktivitas kerja

⁴⁶ Senda Yunita Leatemia, 'Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku', *Jurnal Manajemen Bisnis*, no. 2 (2018): 52, <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>.

sumber daya manusia pada semua jenis perusahaan baik pada produksi barang, jasa, maupun layanan. Hamali (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang seorang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut⁴⁷. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴⁸. Kinerja adalah penyelesaian suatu tugas dan keberhasilan melaksanakan tugas dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dianggap baik adalah kinerja yang mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik⁴⁹.

Dari beberapa definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan dalam periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Rendahnya kinerja seorang karyawan akan berdampak pada kinerja perusahaan, atau dapat dikatakan kinerja

⁴⁷ Alias and Serlin Serang, 'Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, no. 1 (2018): 90, <https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.87>.

⁴⁸ Ahmad Afif and Sri Yuniati, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)', *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, no .1 (2022): 34.

⁴⁹ Retna Anggitaningsih, 'The Impact Of Career Systems, Motivation And Work Discipline On The Lecturer Performance Through Job-Insecurity', no 2 (2022): 284.

pegawai dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Menurut mangkunegara (2005) perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dengan tujuan:

- a. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau minimal bisa mempertahankan prestasi sebelumnya.
- b. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, serta meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaannya saat ini.
- c. Mendefinisikan atau merumuskan kembali tujuan masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- d. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Menurut Irham (2011) manfaat melakukan penilaian kinerja adalah:

- a. Mengelola operasi perusahaan secara efektif dan efisien melalui permotivasi pegawai secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi transfer dan pemberhentian.

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan evaluasi program pelatihan pegawai⁵⁰.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁰Senda Yunita Leatemia, 'Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku', *Jurnal Manajemen Bisnis*, no .2 (2018): 53, <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan Teknik penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat digambarkan sebagai pendekatan ilmiah/scientific karena sudah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terstruktur, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery* karena dengan metode ini dapat menemukan penemuan baru. Karena fakta bahwa data studi dalam bentuk angka dan *statistic* digunakan untuk analisis, metode ini disebut metode kuantitatif⁵¹. Dalam penelitian ini menguji tiga variabel independen yaitu, kemampuan individu, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dalam hal tersebut dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari hal-hal atau individu-individu yang memiliki ciri-ciri yang dipilih oleh seorang peneliti untuk diteliti dan mampu memberikan hasil. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 yang berjumlah 80 orang.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 7.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang diteliti. Strategi pemilihan yang digunakan dalam penelitian ini *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi pada penelitian ini adalah 80 karyawan, akan tetapi sejumlah 40 karyawan tidak berkenan mengisi kuesioner sampai waktu yang telah di tentukan oleh penulis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 yang berjumlah 40 orang.

C. Teknik dan instrument pengumpulan data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Bila dilihat teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, pengisian kuesioner (angket), dan studi Pustaka.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka, yaitu dengan cara mengumpulkan informasi data melalui literatur yang berhubungan dengan suatu permasalahan yang diteliti. Yang dapat diperoleh dari jurnal, buku, website dan lain-lain.

2. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Kuesioner adalah teknik di mana responden diberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Pada penelitian ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Variabel-variabel yang perlu diukur diubah menjadi indikator-indikator variabel, dan indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk merumuskan pertanyaan atau pernyataan masing-masing instrumen⁵². Dengan pedoman pemberian skor sebagai berikut:

- a. Sekor 5 untuk jawaban SS = sangat setuju
- b. Sekor 4 untuk jawaban S = setuju
- c. Sekor 3 untuk jawaban N = netral
- d. Sekor 2 untuk jawaban TS = tidak setuju
- e. Sekor 1 untuk jawaban STS = sangat tidak setuju

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 142.

mengatui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil⁵³.

D. Analisis data

1. Uji instrumen data

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya dari objek yang diteliti untuk mendapatkan hasil yang valid. Uji validitas ini digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu memberi suatu informasi yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (imam ghozali). Syarat minimum untuk dianggap suatu instrument valid adalah indeks validitasnya $\geq 0,5$.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah pengujian yang digunakan untuk mengetahui ukuran-ukuran dari sebuah kuesioner yang mempunyai indikator dari beberapa variabelnya. Jadi uji reliabilitas adalah apabila suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang dan

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 138.

menghasilkan data yang sama. Syarat minimum untuk menentukan reliabel atau tidak apabila memberikan nilai Cronbach Alpha's $\geq 0,7$.⁵⁴

2. Uji asumsi klasik

Terdapat tiga macam uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Uji normalitas

Ini dirancang untuk menunjukkan apakah data yang diperoleh terdistribusi secara teratur atau tidak.⁵⁵ Untuk melihat normalitas residual yaitu dengan pengujian menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji normalitas ini dapat dilihat dari nilai signifikansi:

1) Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi normal

2) Sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi hubungan antara variabel independen, digunakan uji

⁵⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*: 48.

⁵⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*: 161.

multikolinearitas.⁵⁶ Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Parameter toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam model regresi dapat digunakan untuk pengujian. Faktor-faktor berikut digunakan saat membuat keputusan tentang uji multikolinearitas:

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai tolerance $> 0,10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance $< 0,10$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.⁵⁷ Perbedaan antara nilai sebenarnya dan nilai yang diharapkan dikenal sebagai residual.

Apabila varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut sebagai homoskedastisitas.

Jika ada homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas maka model regresinya baik. Tes Glejser digunakan dalam tes ini, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

⁵⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*: 105.

⁵⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*: 139.

2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk menghitung secara parsial (sendiri-sendiri) bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (probabilitas) $< 0,05$ maka H1 diterima
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H1 ditolak.

b. Uji Simultan (F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.⁵⁸

Dalam uji simultan (F) kesimpulan yang diambil adalah melihat signifikansi dengan ketentuan:

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi mengevaluasi kapasitas masing-masing variabel independen untuk memperhitungkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0

⁵⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*: 98.

dan 1. Jika sangat mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Namun, apabila nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.⁵⁹

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Menganalisis regresi linier berganda adalah teknik untuk mengetahui bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan positif atau negatif antara faktor independen dan variabel dependen. Berikut kesepakatannya:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

b_1 - b_3 = koefisien regresi

X_1 = kemampuan individu

X_2 = pelatihan

X_3 = pengalaman kerja

E = error

⁵⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*: 97.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

Berikut merupakan gambaran profil dari Lembaga tempat penelitian yang dilakukan:

- a. Nama Lembaga : PT. Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01
- b. Tanggal Berdiri : 2008
- c. Alamat Lembaga : Jl. Wijaya Kusuma No.01, Tegal Rejo, Jemberlor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember 68118
- d. Jenis Lembaga : Kredit Micro

2. Sejarah PT. Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Yang disebut Bank Mandiri didirikan di Indonesia pada tanggal 2 Oktober 1998 yang telah dinyatakan dalam Akta No.9. PT Bank Mandiri (Persero) didirikan sebagai bagian dari program perbaikan perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada tahun 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi bank mandiri.⁶⁰

⁶⁰ Bank Mandiri, 'tentang kami', <https://www.bankmandiri.co.id/web/guest/tentang-kami>, diakses 5 Februari 2024.

Bank Bumi Daya didirikan melalui suatu proses Panjang yang bermula dari nasionalisasi sebuah perusahaan Belanda *De Nationale Handelsbank NV*, menjadi Bank Umum negara pada tahun 1959. Pada tahun 1964, *Chartered Bank* (sebelumnya adalah Bank milik Inggris) juga dinasionalisasi, dan Bank Umum Negara diberi hak untuk melanjutkan operasi bank tersebut. Pada tahun 1965 Bank Umum Negara digabungkan ke dalam Bank Negara Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Negara Unit IV beralih Menjadi Bank Bumi Daya.

Bank Dagang Negara merupakan salah satu Bank tertua di Indonesia. Sebelumnya Bank Dagang Negara dikenal sebagai *Nederlandsch Indische Escompto Maatschappij* yang didirikan di Batavia (Jakarta) pada tahun 1857. Pada tahun 1949 namanya berubah menjadi *Escomptobank NV*. Selanjutnya, pada tahun 1960 *Escomptobank* di nasionalisasi dan berubah nama menjadi Bank Dagang Negara, sebuah bank pemerintah yang membiayai sektor industri dan pertambangan.

Sejarah Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim) berawal dari perusahaan dagang Belanda NV, *Nederlanche Handels Maatschappij* yang didirikan pada tahun 1842 dan mengembangkan kegiatannya di sektor perbankan pada tahun 1870. Pemerintah Indonesia menasionalkan perusahaan ini pada tahun 1960, dan selanjutnya pada tahun 1965 perusahaan ini di gabung dengan Bank

Negara Indonesia menjadi Bank Negara Indonesia Unit II. Pada tahun 1968 Bank Negara Unit II dipecah menjadi dua unit, salah satunya adalah Bank Negara Indonesia Unit II Devisi Expor-Import, yang akhirnya menjadi Bank Exim, bank pemerintah yang membiayai kegiatan ekspor dan impor.

Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) berawal dari Bank Industri Negara (BIN), sebuah Bank Industri yang didirikan pada tahun 1951. Misi Bank Industri Negara Adalah mendukung pengembangan sektor-sektor ekonomi tertentu, khususnya perkebunan, industri, dan pertambangan. Bapindo dibentuk sebagai bank milik negara pada tahun 1960 dan BIN kemudian digabung dengan Bank Bapindo. Pada tahun 1970, Bapindo ditugaskan untuk membantu pembangunan nasional melalui pembiayaan jangka menengah dan jangka panjang pada sektor manufaktur, transportasi dan pariwisata.

Saat ini, Bank Mandiri menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman selama dari 140 tahun. Masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia.

Pada tahun 2005, Bank Mandiri mendirikan Bank Mandiri Micro untuk fokus mengenai kredit skala kecil (Micro) yang pinjamannya dari Rp. 1.000.000,- sampai Rp. 20.000.000,- akhirnya pada tahun 2008 Mandiri Micro Business Cluster Jember didirikan di

Jalan Wijaya Kusuma N0. 3-5 Jember. Dimana Mandiri *Micro Business Cluster* Jember ini melayani kredit mikro dengan produk pinjaman Kredit Usaha Mikro (KUM) dan Kredit Serbaguna Mikro (KSM), dan produk simpanannya yaitu mandiri Tabungan dan Tabungan Mitra Usaha (Tabungan MU).⁶¹

3. Visi Misi PT Bank Mandiri

a. Visi

- 1) Menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif.
- 2) Menjadi Bank terpercaya dan terpilih serta menguasai pangsa pasar semua segmen bisnis yang menguntungkan di Indonesia.
- 3) Menjadi Bank yang dikenal secara luas sebagai perusahaan publik terkemuka (*Blue Chip Company*) di Asia tenggara (*Regional Champion bank*).

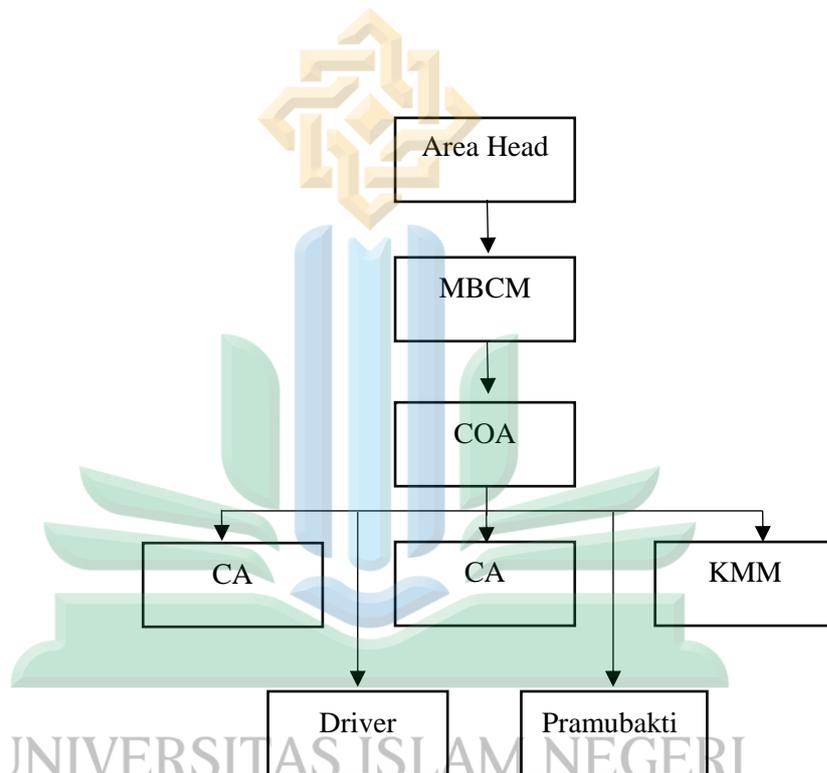
b. Misi

- 1) Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
- 2) Mengembangkan sumber daya manusia profesional
- 3) Memberi keuntungan yang maksimal bagi *stakeholder*.
- 4) Melaksanakan manajemen terbuka.

⁶¹ Bank Mandiri, 'Profil Perusahaan' <https://www.bankmandiri.co.id/profil-perusahaan>. diakses pada tanggal 5 Februari 2024

5) Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan.⁶²

4. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Mandiri MBC Jember 01

Sumber: *Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01, 2024*

Dalam struktur organisasi setiap bagian mempunyai tugas masing-masing yang sudah ditetapkan. Berikut adalah uraian struktur organisasi PT. Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*:

⁶² Bank Mandiri, 'Profil Perusahaan' <https://www.bankmandiri.co.id/profil-perusahaan>. diakses pada tanggal 5 Februari 2024

a. Area head (Bambang P. Pancokarya):

Membawahi atau memimpin seluruh aktivitas bisnis di PT Bank Mandiri Tbk. Jember

b. MBCM/*Micro Banking Cluster* Manager (Hilman):

1) Mengatur seluruh aktivitas bisnis Bank Mandiri Micro Business Cluster Jember 01

2) Memvalidasi nasabah

3) Tanggung jawab tertinggi di Bank Mandiri Micro Business Cluster Jember 01

c. CAO/*Credit Administration Officer* (Ersanti Puspitarini)

1) Melaksanakan fungsi kredit *operation* penyimpanan agunan dan dokumentasi kredit

2) Melakukan analisis, pencapaian kinerja unit, fungsi General Affair dan *monitoring* SDM

d. CA/*Cluster Admin* (Sofyan Hadi)

1) *BI Checking*

2) Mengurung jaringan (pembukaan kantor baru), mengurus petty cash, mengurus tagihan pos, mengurus pembelian kompensasi pegawai, mengatur kegiatan SDM (lembur, pulsa, bensin dan biaya lainnya)

e. KMM/*Koordinator Mitra Mikro* (Sastaji)

Merupakan pegawai bank yang diberi tanggung jawab memonitoring debitur dan penagihan, Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah

- 1) Mengkoordinasi Mikro Mandiri *Collection* dalam memonitoring kredit dalam menjaga portofolio
- 2) Menjaga dan mengkoordinasi Mikro Mandiri *Collection* dalam memantau portofolio kredit kolektibilitas lancar

f. Pramubakti (Achmad Fauzi)

- 1) Membantu kegiatan administrasi seperti foto copy, pengantaran dan penjemputan dokumen.
- 2) Menjaga kebersihan lingkungan perusahaan

g. Driver (Kandianto)

Mengantar pejabat bank menggunakan kendaraan mobil, dan tidak hanya itu ia juga bertanggung jawab atas perawatan inventaris kendaraan.

B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data Penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner (angket) yang telah dilakukan pada karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 pada tahun 2024. Sehingga bisa memperoleh data dari responden sebanyak 40 responden yang dapat dilakukan untuk pengolahan data. Karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	29	72,5%
Perempuan	11	27,5%
Total	40	100%

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berjumlah 40 orang, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau sebanyak 72,5% dan perempuan sebanyak 11 orang atau sebanyak 27,5% responden. Sehingga dapat diketahui yang dominan bekerja dalam perusahaan tersebut adalah laki-laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	4	10%

D3	14	35%
S1	22	55%
Total	40	100%

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berjumlah 40 responden dengan lulusan pendidikan yang berbeda, diketahui responden dengan pendidikan SMA sebanyak 4 orang dengan presentase 10%. Responden dengan pendidikan D3 sebanyak 14 orang dengan presentase 35%, dan responden yang paling banyak adalah pendidikan S1 sebanyak 22 responden dengan presentase sebesar 55%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 adalah Pendidikan S1.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 4. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
> 1 tahun	10	25%
1-5 tahun	6	15%
5-10 tahun	14	35%
> 10 tahun	10	25%
Total	40	100%

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berjumlah 40 responden dengan lama bekerja yang berbeda-beda. Responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase 25%. Responden dengan lama bekerja rentang waktu 1-5 tahun sebanyak 6 responden dengan presentase 15%. Responden dengan lama bekerja rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase sebesar 35%. Dan responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 25%. Dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada bank mandiri *Micro Banking Cluster Jember* mayoritas memiliki masa kerja 5-10 tahun dengan presentase sebesar 35%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji instrumen data

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya dari objek yang diteliti untuk mendapatkan hasil yang valid. Uji validitas ini digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Namun sebaliknya, jika nilai

signifikasinya $> 0,05$, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 4

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	A	Keterangan
Kemampuan individu	X1.1	000	0,05	Valid
	X1.2	000	0,05	Valid
	X1.3	000	0,05	Valid
	X1.4	000	0,05	Valid
	X1.5	000	0,05	Valid
Pelatihan	X2.1	000	0,05	Valid
	X2.2	000	0,05	Valid
	X2.3	000	0,05	Valid
	X2.4	000	0,05	Valid
	X2.5	000	0,05	Valid
Pengalaman	X3.1	000	0,05	Valid
	X3.2	000	0,05	Valid
	X3.3	000	0,05	Valid
	X3.4	000	0,05	Valid
	X3.5	000	0,05	Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	000	0,05	Valid
	Y1.2	000	0,05	Valid

	Y1.3	000	0,05	Valid
	Y1.4	000	0,05	Valid
	Y1.5	000	0,05	Valid

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa dinyatakan hasil uji validitas yang dihasilkan menggunakan IBM SPSS, dimana data yang didapat menghasilkan data signifikansi $< 0,05$. Artinya, kuesioner pada penelitian ini layak untuk digunakan dalam pengumpulan data terkait kemampuan individu, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan agar bisa tau tingkat konsistensi alat ukur, Instrumen yang konsisten adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama

secara berulang-ulang dan menghasilkan data yang sama. Suatu

kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila *Cronbach alpha* (α) $> 0,70$. Pada penelitian ini dihasilkan dari pengujian uji

reliabilitas dan dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal

tersebut dapat dilihat pada tabel diatas yang merupakan hasil output IBM SPSS 22 sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>constant</i>	Keterangan
Kemampuan individu (X1)	0,783	0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,783	0,70	Reliabel
Pengalaman (X3)	0,795	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,805	0,70	Reliabel

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel yang telah dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini dianggap reliabel karena nilai *Cronbach alpha* yang dihasilkan lebih tinggi dari nilai α yaitu 0.70. hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki konsistensi dan kestabilan yang baik dalam proses pengisian kuesioner.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila variabel tidak terdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Sminov Test*. Jika signifikan pada uji ini lebih besar dari α 0,05 artinya data

terdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Hasil Uji Normalitas Variabel Kemampuan Individu

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22579148
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.069
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat diketahui

jika nilai *Unstandardized Asymp.Sig* adalah sebesar 0,200 >

0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika residual telah

terdistribusi secara normal

Tabel 4. 7

Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56754310
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.070
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat diketahui jika nilai *Unstandardizeid Asymp.Sig* adalah sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika residual telah terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Normalitas Variabel Pengalaman

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25579332
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.059
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat diketahui jika nilai *Unstandardizeid Asymp.Sig* adalah sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika residual telah terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. *Tolerance* digunakan untuk mengukur variabel terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Pada umumnya nilai yang digunakan untuk mengukur terjadi atau tidaknya multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikoniliaritas. Hasil uji pada pengujian kuesioner ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9

Hasil Uji Multikolinieritas Seluruh Variabel

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kemampuan individu	0,643	1,555	Tidak terjadi multikolinieritas
Pelatihan	0,539	1,855	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman	0,726	1,378	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independent yaitu kemampuan individu, pelatihan, dan kinerja karyawan memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari angka 0,10, dan VIF

lebih kecil dari 10,00, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian dari variabel bebas memiliki nilai yang sama (homokedastisitas) atau berbeda. Pada penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan IBM SPSS 22 yang disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 4. 10

Hasil Uji Heteroskedastisitas Gletser

Variabel	Sig	Keterangan
Kemampuan Individu	0,614	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pelatihan	0,264	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman	0,409	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel diatas diartikan bahwa di dalam analisi regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan individu sebesar 0,641, pelatihan sebesar 0,264, dan pengalaman sebesar 0,409. Dari hasil tersebut dapat dilihat jika nilai signifikansi seluruh variabel independent lebih

dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan jika penelitian ini tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependennya. Jadi uji t ini digunakan untuk membandingkan dan menguji pengaruh variabel independen yaitu kemampuan individu X1, pelatihan X2, pengalaman kerja X3 terhadap kinerja karyawan Y dengan melihat taraf signifikansi sebesar 0,05%.

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima, dengan kata lain variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka H1 ditolak, dengan kata lain variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji T menggunakan IBM

SPSS 22 dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 4. 11
 Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	Taraf sig.	Sig.	Keterangan
Kemampuan individu	0,05	0,032	Berpengaruh signifikan
Pelatihan	0,05	0,000	Berpengaruh signifikan
pengalaman	0,05	0,038	Berpengaruh signifikan

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan uji t pada tabel diatas dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Variabel kemampuan individu X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,032 yang mana memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan individu X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, karena kemampuan individu terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel pelatihan X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, karena pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Variabel pengalaman kerja X3 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya H3 diterima dan H0 ditolak karena pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Hasil Uji Simultan (F)

Pengujian dengan menggunakan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan melihat nilai F nya. Hasil uji F ini menggunakan IBM SPSS 22 dapat dilihat dari tabel dibawah:

Tabel 4. 12

Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	Taraf sig.	Sig.	keterangan
X1,X2,X3	0,05	000	Berpengaruh simultan

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Dari hasil uji yang dilakukan uji f menggunakan IBM SPSS 22 menunjukkan jika nilai signifikansi sebesar 0,000, oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan individu (X1), pelatihan (X2), pengalaman (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Artinya H4 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan individu, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 13

Hasil Uji R

R	R Square	Adjusted R2
0,798	0,637	0,607

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang telah dilakukan berdasarkan data penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R2* sebesar 0,607 atau 60,7%. Hal ini menunjukkan ketiga variabel independent yaitu kemampuan individu (X_1), pelatihan (X_2) dan pengalaman kerja

(X_3) menentukan penjelasan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 607 atau 60,7%. Sisanya sebesar 0,393 atau 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, atau variabel yang tidak digunakan untuk menjaji instrument dalam penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan atau

parsial. Berikut adalah hasilnya dari uji linier berganda menggunakan IBM SPSS 22:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig
Konstanta	9.717	000
Kemampuan Individu	-0,214	032
Pelatihan	0,908	000
Pengalaman	-0,235	038

Sumber: pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil sebuah pengujian dan dapat di ketahui regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 22 yang ditunjukkan pada tabel diatas, sehingga dapat menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 9.717 - 0,241 X_1 + 0,908 X_2 - 0,235 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang dijelaskan di atas, maka dapat dijelaskan persamaah regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta

Nilai konstanta pada persamaan linier berganda pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 9,717. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ketika semua variabel independen memiliki nilai

koefisien regresi 0, variabel dependen akan memiliki nilai sebesar 9,717, dengan demikian peningkatan nilai koefisien regresi untuk setiap variabel independent akan mengakibatkan peningkatan nilai koefisien regresi untuk variabel dependen.

2. Kemampuan Individu

Nilai koefisien kemampuan individu sebesar -0,241 menunjukkan nilai koefisien regresi negatif yang berarti bahwa penurunan variabel kemampuan individu akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap penurunan satu satuan variabel kemampuan individu akan menyebabkan kenaikan sebesar -0,241 pada variabel kinerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Dhea Perdana (2016) yang menyatakan kemampuan individu yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerjanya, sehingga penting bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan kemampuan individu tiap karyawan⁶³. Dari hasil yang didapat terdapat kemungkinan karyawan yang memiliki kemampuan individu tertentu, tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga kinerja yang dihasilkan menurun. Tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,032, yang artinya variabel kemampuan individu

⁶³ Dhea Perdana Coenraad, 'Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, no. 1 (2016): 29.

memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pelatihan

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,908 menunjukkan nilai koefisien regresi positif berarti bahwa kenaikan variabel pelatihan akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,908 pada variabel kinerja karyawan. Dari hasil yang di dapat penulis berasumsi bahwa instruktur atau orang yang memberikan materi pelatihan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Tingkat signifikan di yang dihasilkan sebesar 0,000, menandakan bahwa variabel pelatihan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- ### 4. Nilai koefisien pengalaman sebesar -0,235 menunjukkan nilai koefisien regresi negatif yang artinya penurunan variabel pengalaman akan menyebabkan kenaikan nilai pada variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap penurunan satu satuan pada variabel pengalaman akan menyebabkan kenaikan sebesar -0,235 pada variabel kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian

Nur'aeni (2019) yang menyatakan jika karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman⁶⁴. Dari hasil yang di dapat terdapat kemungkinan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi tetapi bukan pada dunia perbankan sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan tersebut. Tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,038, menandakan bahwa variabel pengalaman memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan di Bank Mandiri Cluster Jember 01 yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cluster Jember 01” memiliki hasil analisis data yang telah diperoleh sebagai berikut:

⁶⁴ Nur'aeni and Miftahulhidaya Sudirman, ‘Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja’, *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, no. 1 (2019): 29, <https://doi.org/10.32627/maps.v3i1.139>.

1. Pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan, menghasilkan variabel kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032 yang mana memiliki nilai lebih kecil dari 0,05, tetapi pada uji regresi linier berganda nilai koefisien kemampuan individu sebesar -0,241 sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Jadi dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa kemampuan individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*. Maka dari itu perusahaan harus dapat melihat kemampuan individu dari masing-masing karyawan agar dapat ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga kinerja dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang” yang diteliti oleh Ria Puspita yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Hal ini menyebabkan adanya pengaruh kemampuan individu yang positif terhadap kinerja karyawan, jika variabel kemampuan individu meningkat maka akan diikuti dengan

peningkatan kinerja karyawan. Ria Puspita juga mengatakan kemampuan menunjukka kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, tanpa adanya kemampuan maka pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan hasilnya tentu tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.⁶⁵

Kinerja karyawan yang baik akan menuntun perusahaan kearah yang baik serta akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat dapat memilih atau meningkatkan karyawan kemampuan karyawan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan dengan menggunakan uji T, menghasilkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 yang mana memiliki nilai lebih kecil dari 0,05, dan pada uji regresi linier berganda nilai koefisien pelatihan sebesar 0,908. Artinya pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01* secara parsial, sehingga

⁶⁵ Ria Puspita, 'Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karya wan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang', *Management and Business Review*, no. 1 (2018): 64, <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>.

H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ahmad Gunawan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Yi Shen Industrial. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁶⁶

Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan pelatihan turut serta dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka berarti, semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh karyawan maka akan semakin banyak pengetahuan yang diketahui dan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan agar bisa memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.

3. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan Bank

Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan dengan menggunakan uji T, menghasilkan variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,038 yang mana memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 berarti pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 secara parsial, tetapi jika dilihat

⁶⁶ Ahmad Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, no. 1 (2020): 76, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.

dari analisis regresi linier berganda nilai koefisien pengalaman kerja sebesar -0,235 sehingga H3 ditolak dan H0 diterima. Hal ini menunjukkan jika adanya hubungan negatif dan signifikan antara pengalaman terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus dapat memilih karyawan yang berpengalaman dalam dunia perbankan agar saat karyawan bekerja mereka bisa bekerja lebih cepat dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman dalam dunia perbankan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat pula.

Hasil penelintian ini bertenangan dengan penelitian Suriati dkk tentang pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Di mana dalam penelitian tersebut uji t memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Hasamitra Kantor Pusat Makasar.⁶⁷

Hasil penelitian ini menunjukkan jika pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja yang sesuai

⁶⁷ Senda Yunita Leatemia, 'Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku', *Jurnal Manajemen Bisnis*, no. 2 (2018): 51, <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>.

dengan bidang yang karyawan tekuni maka semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja sesuai bidang yang dimiliki maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak sesuai dengan bidang yang di tekuni akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja perusahaan.⁶⁸

4. Pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*

Kesimpulan tahap penelitian yang dilakukan hingga mendapatkan hasil menunjukkan ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu, kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*. Hal ini dilihat dari uji F (simultan) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H4 diterima dan H0 ditolak, artinya dapat dikatakan bahwa kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank

⁶⁸ Suriati et al, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Pranada Media Group*, no. 2 (2021): 336, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>.

Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 dengan nilai *Adj R Square* sebesar 0,607 atau 60,7%. Dengan kata lain variabel kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 secara bersama-sama dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 60,7%.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh Ria Puspita, diketahui dari penelitian tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan individu terhadap kinerja karyawan. Dengan signifikansi sebesar $0,048 > 0,05$. Penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini dilakukan oleh Ahmad Gunawan, dalam penelitian tersebut menunjukkan pengaruh pelatihan dan pengalaman bersama sama (simultan) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yi Shen Industrial. Pengaruh tersebut ditunjukkan dari hasil pengolahan data yang diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $484,220 > 3,12$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari beberapa penelitian yang sudah ditemukan sebelumnya, bahwa dari ketiga variabel independent yaitu kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selektif dalam memilih dan mengevaluasi karyawan, kompeten di bidangnya masing-masing, bertanggungjawab dan dapat dipercaya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan individu berdasarkan uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kemampuan individu terhadap kinerja karyawan sebesar $0,032 < 0,05$, dan pada uji regresi linier berganda nilai koefisien kemampuan individu sebesar $-0,241$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*.
2. Pelatihan sebagai variabel independent dalam penelitian ini memberikan hasil berdasarkan uji T (parsial) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan pada regresi linier berganda nilai koefisien pelatihan sebesar $0,908$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster Jember 01*. Artinya semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 secara uji T (parsial) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Hal ini menunjukkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01, dan dilihat dari analisis regresi linier berganda nilai koefisien pengalaman kerja sebesar $-0,235$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01.
4. Pengaruh kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 dilihat dengan menggunakan hasil uji f (simultan) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu di lihat dari hasil uji R² nilai yang didapat sebesar 0,607 artinya variabel kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh 60,7% terhadap kinerja karyawan. Artinya ketiga variabel independen bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tentunya jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, diharapkan setidaknya penelitian ini dapat membantu, menjadi gambaran

serta berkontribusi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti bahasan serupa.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam kemajuan perusahaan. Berdasarkan serangkaian penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan hasil jika kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja pada bank Mandiri *Micro Cluster Banking* Jember 01 telah terlaksana dengan baik. Oleh karena itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan karyawan dengan kemampuan individu yang tinggi agar di tempatkan sesuai dengan bidangnya agar kinerja dapat berjalan dengan baik. Meningkatkan dan terus melaksanakan pelatihan kepada karyawan agar pengetahuan karyawan bertambah. Memilih dan meningkatkan karyawan dengan pengalaman kerja yang sesuai bidangnya. Dengan beberapa hal diatas kinerja karyawan pada Bank Mandiri *Micro Banking Cluster* Jember 01 akan terlaksana dengan baik.

2. Bagi peneliti

Untuk peneliti selanjutnya baiknya menambah dan mengganti sebagian variabel yang ada dengan variabel lainnya yang lebih kompleks lagi agar lebih luas jangkauannya serta untuk meneliti di tempat lain (berbeda objek dari penelitian ini) untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian yang ada dan tidak terpaku pada variabel pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Ahmad, and Sri Yuniati, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)', *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, no. 1 (2022) : 32-41.
- Alias, Alias, and Serlin Serang, 'Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, no. 1 (2018), 82–97, <https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.87>.
- Anggitaningsih, Retna, 'The Impact Of Career Systems, Motivation And Work Discipline On The Lecturer Performance Through Job-Insecurity', *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, no 2 (2022): 281-296, <https://doi.org/10.24252/assets.v12i2.33367>.
- Arini, Kiki Rindy, Mochamad Djudi Mukzam, and Ika Ruhana, 'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, no. 1 (2015): 1-9.
- Ashari, Anang, 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Kepuasan Nasabah Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Nasabah BMT UGT Sidogiri Cabang Glenmore Kabupaten Banyuwangi', *Momentum : Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, no. 2 (2022): 26-37, <https://doi.org/10.58472/mmt.v11i2.161>.
- Bank Mandiri. 'Tentang Kami' 5 Februari 2024
[https://www.bankmandiri.co.id/web/guest/tentang kami](https://www.bankmandiri.co.id/web/guest/tentang+kami).
- Bank Mandiri. 'Profil Perusahaan' 5 februari 2024
<https://www.bankmandiri.co.id/profil-perusahaan>.
- Coenraad, Dhea Perdana, 'Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, no. 1 (2016): 17-34.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*. Bandung: Diponegoro, 2010.
- Faisal, Ahmad, 'Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di Baznas Jember', *Masters Thesis*, IAIN Jember, no. 2 (2021): 10-21, <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/15011>.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Ginting, Tuahta, Dongan Nainggolan, Erwina Giawa, Rifa Yuniar, and Delvy

- Agung, 'Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo' *Jurnal Global Manajemen*, no. 2 (2020): 64-75.
- Gunawan, Ahmad, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial', (*BMAJ Business Management Analysis Journal*), no. 1 (2020): 72-83 <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>.
- Hanafiah, and Juhadi, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, no. 1 (2020): 333-349, <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.539>.
- Hendra, Asmara, and Angela Luwis, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru', *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, (2016): 11-22.
- Ika, Annisa, Yunita, Masduki Asbari, Dewiana Novutasari, and Agus Purwanto, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal EMA*, no. 1 (2023): 34-40, <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>.
- Leatemia, Senda Yunita, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)', *Jurnal Manajemen Bisnis*, no. 2 (2018): 49-58, <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>.
- Mamangkey, Trisofia Junita, Altje Tumbel, and Yantje Uhing, 'Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado', *Jurnal EMBA* no. 1 (2015): 737-747.
- Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Megawaty, 'Pengaruh Kemampuan Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank X', *AKMEN Jurnal Ilmiah*, no.4 (2019): 602-612.
- Noerthi, Malinda Salsa. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn Kc Jember'. Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023.
- Nur'aeni, Nur'aeni, and Miftahulhidaya Sudirman, 'Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank

- Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja', *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, no. 1 (2019): 15-30 <https://doi.org/10.32627/maps.v3i1.139>.
- Padang, Nomisari Riahna Karina, and Sarimonang Sihombing. 'Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, no. 2 (2020): 151-162 <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>.
- Puspita, Ria, 'Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang', *Management and Business Review*, no. 1 (2018): 62-70 <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>.
- Romadhona, Sania. Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Btpn Kc Jember, Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siiqqiq Jember, 2023.
- Sari, M. S., & Zefri, M. 'Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura', *Jurnal Ekonomi*, no. 3 (2019): 308-315, <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/608/583>.
- Satrio, Bagus. 'Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bank Btpn Kc Jember Dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerja', Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siiqqiq Jember, 2023.
- Sekartini, Ni Luh. 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa', *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, no. 2 (2016): 1-12, <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>.
- Septiani, Virgina Maulidiah, 'Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA*, no. 3 (2015): 992-1002.
- Sholihah, Afrila, Khamdan Rifa'i, Hersa, and Farida Qoriani, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (Pio) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jember', *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, no. 1 (2023): 44-57 <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Suhartini, Yati. 'Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta)', *Akmenika*, no. 2 (2015): 660-673.

Suriati, Ridjal Syamsul, Halim Ardiansyah, and Mursidah, 'Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Pranada Media Group*, no. 2 (2021): 333-346, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN

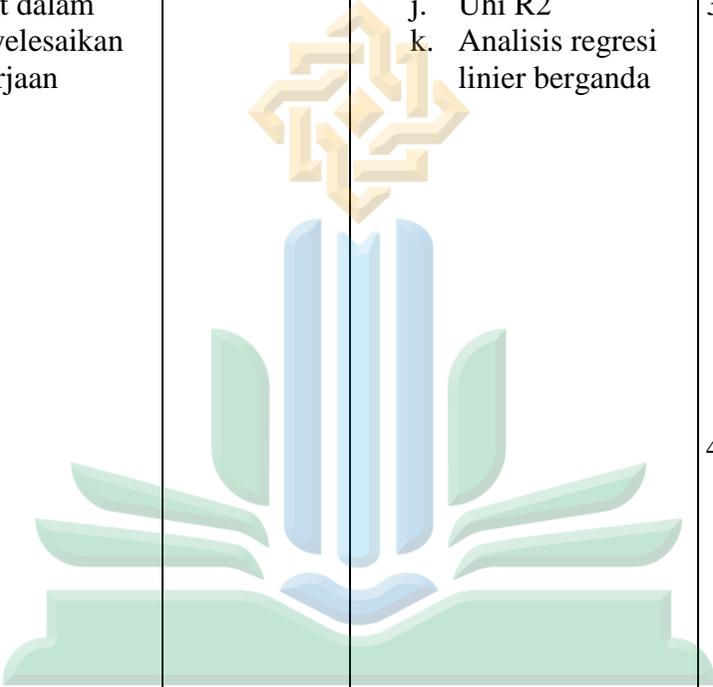
1. Matrik Penelitian
2. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Kuesioner/Angket Penelitian
4. Surat Izin Penelitian
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian
6. Jurnal Penelitian
7. Dokumentasi Penelitian
8. Tabulasi Data
9. Lampiran Hasil SPS
10. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
11. Surat Keterangan Selesai Bimbingan
12. Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN	HIPOTESIS
Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Mandiri Micro Bisnis Cluster Jember 01	1. Kemampuan individu (X1)	a. Kemampuan intelektual b. Kemampuan fisik c. Kemampuan emosional	Data primer: kuisisioner (angkaet)	1. Pendekatan penelitian kuantitatif 2. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner 3. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh termasuk dalam nonprobability sampling	1. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Micro Bisnis Cluster jember 01?	1. H1: Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	2. Pelatihan (X2)	a. Materi pelatihan b. Metode pelatihan c. Mentor/ pelatih	Data sekunder: Studi kepustakaan	4. Metode analisis data: a. Uji validitas b. Uji reliabilitas c. Uji asumsi klasi d. Uji normalitas e. Uji heteroskedastisitas	2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Micro Bisnis Cluster jember 01?	2. H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	3. Pengalaman Kerja (X3)	a. Lama waktu/ masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan		f. Uji multikolinieritas g. Uji hipotesis h. Uji T i. Uji F		3. H3: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
	4. Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas pekerjaan b. Kualitas layanan				

		<p>c. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan</p>		<p>j. Uji R² k. Analisis regresi linier berganda</p>	<p>3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Micro Bisnis Cluster jember 01? 4. Apakah kemampuan individu, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Micro Bisnis Cluster jember 01?</p>	<p>karyawan. 4. Kemampuan individu, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	---	---	---	--	--

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Belgis Almaida Wahyu Winegar
NIM : 204105010106
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur jiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan orang lain, kecuali yang setara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ditemukan unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Demikian saya pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 4 Mei 2024
Saya yang menyatakan



Belgis Almaida Wahyu Winegar
NIM.204105010106

KUISIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan: SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

B. Identitas Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuisisioner ini, mohon untuk mengisi data dan berikan tanda centang (√) untuk pilihan jawaban anda, sebagai berikut:

Nama :
Jenis Kelamin : () Laki-laki
() Perempuan
Pendidikan Terakhir : () SMA

() Diploma/ D3
() Sarjana/ S1
() Magister/ S2

Lama Bekerja : J E M B E R

C. Daftar Pernyataan

1. Kemampuan Individu

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	karyawan memiliki pengetahuan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada.					
2.	karyawan memiliki kemampuan dan karakteristik untuk meningkatkan pelayanan.					
3.	Karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
4.	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti, jujur, dan tepat waktu					
5.	karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, senang hati dan inisiatif.					

2. Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualifikasi pelatih sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani					
2.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan					
3.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan					
4.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai					
5.	Pelatih mampu menumbuhkan semangat belajar					

3. Pengalaman

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					
2.	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan					
3.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
4.	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku diperusahaan ini					
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien					

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu dan standar kerja yang telah ditetapkan.					
2.	karyawan dapat bekerja secara berkelompok atau tim dengan baik.					
3.	karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
4.	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
5.	karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan.					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM



Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B- 132 /Un.22/7.a/PP.00.9/03/2024 04 Maret 2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Kepala PT. Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01

Jl. Wijaya Kusuma No.01, Tegal Rejo, Jemberlor, Kec. Patrang, Kabupaten Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Belgis Almaida Wahyu Winegar
NIM : 204105010106
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/ Riset mengenai Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan/ lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

A.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



Nomor : R08/AR.JBR/MBC.JBR/100/2024
Tanggal : 25 Maret 2024
Lampiran : -



PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.
Micro Banking Cluster Jember
Jl. Wijaya Kusuma No. 4 – 5 Jember
Telp. (0331) 427977
Fax. (0331) 423545

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sofyan Hadi
Jabatan : Cluster Admin

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Belgis Almaida Wahyu Winegar
Nim : 204105010106
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Instansi : UIN Khas Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Bank Mandiri Micro Bisnis Cluster Jember 01 terhitung mulai 4 Maret 2024 sampai dengan 25 Maret 2024 untuk memperoleh data dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01)".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk
Micro Banking Cluster – Jember 1



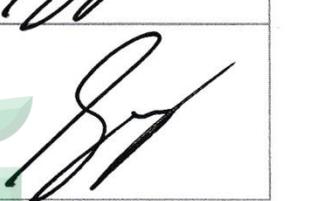
Sofyan Hadi
CA

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian

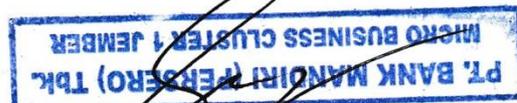
Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01

Jl. Wijaya Kusuma No.01, Tegal Rejo, Jemberlor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember 68118

No.	Hari/Tanggal	Keterangan	Paraf
1	Senin, 4 Maret 2024	Penyerahan surat izin penelitian kepada Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01	
2	Rabu, 6 Maret 2024	Pengajuan pertanyaan terkait informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian	
3	Jumat, 8 Maret 2024	Penyerahan kuisisioner penelitian kepada karyawan Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01	
4	Rabu, 13 Maret 2024	Pengambilan kuisisioner penelitian yang telah di isi oleh karyawan Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01	
5	Senin, 25 Maret 2024	Peneliti minta surat keterangan selesai penelitian kepada Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01 dan berterimakasih atas izin dilaksanakannya penelitian skripsi	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

Jember, 25 Maret 2024
Cluster Admin




(Sofyan Hadi)

DOKUMENTASI

Berikut beberapa dokumentasi yang di abadikan selama masa penelitian di Bank Mandiri
Micro Banking Cluster Jember 01



Pengisian kuisisioner penelitian oleh salah satu karyawan Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01.



Pengisian kuisisioner penelitian oleh salah satu karyawan Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01.



Pengisian kuisioner penelitian oleh salah satu karyawan Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01.



Bersama dengan
Cluster Admin Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01.

Tabulasi Data

a. Tabulasi data Variabel Kemampuan Individu (X1)

No	Kemampuan Individu (X1)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	5	4	4	21
2	4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	4	3	16
4	3	3	3	3	3	15
5	4	5	3	4	3	19
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	2	3	4	15
8	3	3	3	4	3	16
9	4	4	3	4	4	19
10	2	3	3	3	4	15
11	5	4	4	5	4	22
12	3	3	3	4	3	16
13	4	3	4	3	4	18
14	3	3	3	4	3	16
15	4	4	5	4	4	21
16	3	3	3	5	3	17
17	4	4	4	4	3	19
18	3	4	3	4	4	18
19	1	2	3	1	3	10
20	2	4	3	2	3	14
21	4	5	4	4	5	22
22	4	3	4	3	5	19
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	3	4	19
25	3	3	4	4	3	17
26	3	3	3	3	2	14
27	4	3	4	4	4	19
28	5	4	4	4	4	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	3	4	3	3	17
31	3	3	4	4	3	17
32	4	4	5	4	5	22
33	4	4	4	4	4	20
34	4	3	3	4	3	17
35	3	3	2	4	2	14
36	3	3	5	4	4	19
37	4	4	4	4	3	19
38	4	5	4	4	3	20
39	4	4	3	3	3	17
40	3	3	4	4	2	16

b. Tabulasi data Variabel Pelatihan (X2)

No	Pelatihan (X2)					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	3	4	4	4	18
2	3	3	3	2	2	13
3	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	2	2	16
5	4	4	4	3	3	18
6	4	4	3	3	2	16
7	2	3	3	3	3	14
8	3	4	4	3	3	17
9	3	4	4	4	4	19
10	3	4	4	4	3	18
11	4	3	3	3	3	16
12	3	4	4	3	3	17
13	4	4	4	3	3	18
14	3	2	3	3	3	14
15	3	3	4	3	3	16
16	3	4	4	1	1	13
17	3	3	3	3	4	16
18	3	3	4	2	2	14
19	1	1	1	2	1	6
20	3	2	3	2	3	13
21	4	3	4	3	3	17
22	4	4	4	2	3	17
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	20
25	3	4	3	3	3	16
26	3	3	3	2	2	13
27	3	3	4	2	3	15
28	3	4	4	3	4	18
29	2	3	3	3	2	13
30	3	3	3	3	3	15
31	4	3	4	3	3	17
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	4	3	2	16
34	3	3	2	2	2	12
35	3	3	3	2	3	14
36	2	3	3	2	2	12
37	3	4	3	2	2	14
38	3	4	3	2	2	14
39	4	3	2	2	2	13
40	4	4	3	3	1	15

c. Tabulasi data Variabel Pengalaman (X3)

No	Pengalaman (X3)					TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	3	4	4	4	19
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	3	16
5	4	3	3	3	4	17
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	3	4	19
8	4	3	4	4	5	20
9	4	4	3	3	3	17
10	4	3	4	3	3	17
11	4	4	3	3	4	18
12	4	4	4	4	4	20
13	4	3	4	3	4	18
14	4	3	4	3	5	19
15	4	3	4	4	4	19
16	4	4	4	4	2	18
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	3	3	18
19	1	2	2	1	1	7
20	3	3	4	4	3	17
21	4	3	3	3	4	17
22	4	4	4	3	3	18
23	4	4	3	4	4	19
24	3	4	4	4	4	19
25	4	4	4	3	3	18
26	3	3	3	3	3	15
27	4	4	4	3	5	20
28	4	3	4	3	4	18
29	4	3	4	3	4	18
30	3	3	2	2	3	13
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	4	16
33	4	4	5	4	4	21
34	4	3	4	3	4	18
35	4	3	4	4	3	18
36	3	3	3	2	3	14
37	4	3	3	3	3	16
38	4	3	3	3	3	16
39	4	4	3	4	3	18
40	3	3	3	3	4	16

d. Tabulasi data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	3	4	4	4	3	18
2	3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	3	19
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	15
7	2	3	3	2	2	12
8	3	3	3	3	3	15
9	3	4	4	3	3	17
10	3	4	3	3	4	17
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	4	3	3	16
13	4	4	4	4	4	20
14	2	3	3	3	2	13
15	3	3	3	3	2	14
16	2	3	3	3	3	14
17	3	4	3	3	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	2	2	2	2	2	10
20	3	3	3	4	3	16
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	20
25	3	4	4	3	3	17
26	3	3	3	3	3	15
27	3	2	3	2	2	12
28	3	3	3	4	3	16
29	3	3	3	2	3	14
30	4	4	3	3	3	17
31	3	4	3	4	4	18
32	4	3	3	4	3	17
33	3	3	3	3	3	15
34	3	2	2	2	3	12
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	2	3	3	14
37	3	3	3	2	2	13
38	3	3	3	2	2	13
39	3	3	3	2	2	13
40	4	4	3	3	3	17

hasil Pengolahan Data SPSS

1. Uji Validitas

a. Uji validitas Kemampuan Individu (X1)

Correlations

		KI_01	KI_02	KI_03	KI_04	KI_05	TOTAL_KI
KI_01	Pearson Correlation	1	.575**	.460**	.537**	.387*	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KI_02	Pearson Correlation	.575**	1	.330*	.366*	.346*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.037	.020	.029	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KI_03	Pearson Correlation	.460**	.330*	1	.294	.487**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.003	.037		.066	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KI_04	Pearson Correlation	.537**	.366*	.294	1	.111	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.066		.495	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KI_05	Pearson Correlation	.387*	.346*	.487**	.111	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.014	.029	.001	.495		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_KI	Pearson Correlation	.833**	.719**	.723**	.648**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

b. Uji validitas Pelatihan (X2)

Correlations

		PEL_01	PEL_02	PEL_03	PEL_04	PEL_05	TOTAL_PEL
PEL_01	Pearson Correlation	1	.518**	.451**	.208	.235	.654**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.197	.144	.000
	N	40	40	40	40	40	40
PEL_02	Pearson Correlation	.518**	1	.611**	.248	.143	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.122	.380	.000
	N	40	40	40	40	40	40
PEL_03	Pearson Correlation	.451**	.611**	1	.362*	.464**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.022	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
PEL_04	Pearson Correlation	.208	.248	.362*	1	.684**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.197	.122	.022		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
PEL_05	Pearson Correlation	.235	.143	.464**	.684**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.144	.380	.003	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_PEL	Pearson Correlation	.654**	.684**	.801**	.712**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

c. Uji validitas Pengalaman (X3)

Correlations

		PENG_01	PENG_02	PENG_03	PENG_04	PENG_05	TOTAL_PENG
PENG_01	Pearson Correlation	1	.533**	.561**	.572**	.544**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
PENG_02	Pearson Correlation	.533**	1	.399*	.499**	.224	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.001	.165	.000
	N	40	40	40	40	40	40
PENG_03	Pearson Correlation	.561**	.399*	1	.612**	.433**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.000	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
PENG_04	Pearson Correlation	.572**	.499**	.612**	1	.410**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40
PENG_05	Pearson Correlation	.544**	.224	.433**	.410**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.165	.005	.009		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_PENG	Pearson Correlation	.837**	.657**	.786**	.806**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAL HAJJACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

d. Uji validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KINERJA_01	KINERJA_02	KINERJA_03	KINERJA_04	KINERJA_05	TOTAL_KINERJ A
KINERJA_01	Pearson Correlation	1	.535**	.437**	.512**	.520**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINERJA_02	Pearson Correlation	.535**	1	.679**	.591**	.595**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINERJA_03	Pearson Correlation	.437**	.679**	1	.518**	.379*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.001	.016	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINERJA_04	Pearson Correlation	.512**	.591**	.518**	1	.665**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINERJA_05	Pearson Correlation	.520**	.595**	.379*	.665**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.016	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_KINERJA	Pearson Correlation	.743**	.850**	.742**	.841**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

2. Uji Reliabilitas

a. Uji reliabilitas Kemampuan Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

b. Uji reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

c. Uji reliabilitas Pengalaman

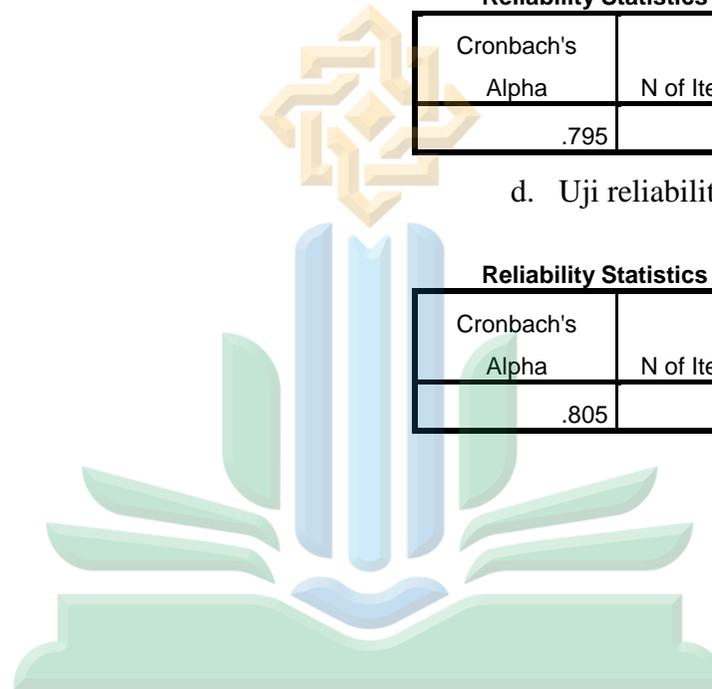
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

d. Uji reliabilitas Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

a. Uji Normalitas Kemampuan Individu

Test Statistic	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22579148
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.069
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

c. Uji normalitas Pelatihan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25579332
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.059
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

b. Uji normalitas pelatihan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56754310
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.070

2) Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_KI	.643	1.555
	TOTAL_PEL	.539	1.855
	TOTAL_PENG	.726	1.378

3) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.090	.064		1.389	.173
	TOTAL_KI	-.002	.004	-.104	-.509	.614
	TOTAL_PEL	.005	.004	.252	1.134	.264
	TOTAL_PENG	-.003	.004	-.160	-.836	.409

4. Uji hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.717	1.914		5.078	.000
	TOTAL_KI	-.241	.108	-.279	-2.229	.032
	TOTAL_PEL	.908	.121	1.028	7.517	.000
	TOTAL_PENG	-.235	.109	-.254	-2.155	.038

b. Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.709	3	43.570	21.085	.000 ^b
	Residual	74.391	36	2.066		
	Total	205.100	39			

c. Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.607	1.438

d. Analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.717	1.914		5.078	.000
	TOTAL_KI	-.241	.108	-.279	-2.229	.032
	TOTAL_PEL	.908	.121	1.028	7.517	.000
	TOTAL_PENG	-.235	.109	-.254	-2.155	.038



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Belgis Almaida Wahyu Winegar
NIM : 204105010106
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : Pengaruh Kemampuan Individu, Pelatihan, dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Micro Banking Cluster Jember 01

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 06 Mei 2024

Operator Turnitin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hersa
(Dr. Hersa Farida Qoriani, S.kom., M.E.I.)





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Belgis Almaida Wahyu Winegar
NIM : 204105010106
Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 1 April 2024
Koordinator Prodi Perbankan Syariah,


Ana Pratiwi, SE., Ak., M.S.A

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BIODATA



Identitas Diri

Nama : Belgis Almaida Wahyu Winegar
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 05 Februari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Purwojati RT 005 RW 020 Desa
Dukuhdempok Kecamatan Wuluhan, Kabupaten
Jember
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
E-mail : wahyuwinegar@gmail.com
Nama Ayah : Madarum
Nama Ibu : Titin Murtini

Riwayat Pendidikan

1. SDN Dukuh Dempok 01 Wuluhan (2009-2014)
2. SMP Plus Darussholah Jember (2014-2017)
3. MAN 1 Jember (2017-2020)
4. UIN KHAS Jember (2020-2024)