

**PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH  
PENGALAMAN, KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN KOTA  
KEDIRI**

**SKRIPSI**



Oleh:

**Almeira Yassara**

**NIM: 210501110208**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2025**

**PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH  
PENGALAMAN, KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN KOTA  
KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



**Oleh:**

**Almeira Yassara**

**NIM: 210501110208**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH  
PENGALAMAN, KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERBANKAN KOTA KEDIRI**

**SKRIPSI**

Oleh

**Almeira Yassara**

NIM : 210501110208

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Mei 2025

**Dosen Pembimbing,**



**Ikhsan Maksum, M.Sc**

**NIP. 199312192019031012**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH  
PENGALAMAN, KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN KOTA  
KEDIRI**

**SKRIPSI**

Oleh

**ALMEIRA YASSARA**

NIM : 210501110208

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 26 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Setiani, M.M**

NIP. 199009182018012002

2 Anggota Penguji

**Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd**

NIP. 197809292014111001

3 Sekretaris Penguji

**Ikhsan Maksum, M.Sc**

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Almeira Yassara

NIM : 210501110208

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya "Skripsi" yang saya buat ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH PENGALAMAN, KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN KOTA KEDIRI**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain, selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 16 Mei 2025



Almeira Yassara

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah memberikan kelancaran, keringanan dan semangat kepada saya untuk segera menyelesaikan pendidikan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan, tak lupa Solawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan umat manusia dari jalan kegelapan menuju ke jalan yang terang benderang. Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa untuk tetap memperjuangkan gelar sarjana. Penelitian ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya Papa Anton Priyambodo dan Mama Irma Lusdiati yang memberikan kasih sayang yang tulus serta menjadi penyemangat dalam memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan doa-doa yang selalu mengiringi perjalanan saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya kepada Dosen pembimbing saya Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc yang telah sabar membimbing saya, memberikan arahan, dan mempermudah proses saya dari awal hingga akhir dari proses skripsi ini. Dan untuk teman-teman saya semua yang selalu memberikan semangat dan dukungan, serta membantu saya dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

## MOTTO

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ  
وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

***"Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui."*** (QS. Al-Baqarah: 216)

***IT WILL BE PAST AND TRY TO ENJOY ALL THE MOMENT YOU  
HAD RIGHT NOW***

## KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH PENGALAMAN, KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN KOTA KEDIRI" Shalawat serta salam saya limpahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing umat-Nya dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, energi, dan pikirannya untuk menyalurkan dukungan dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tua saya, Cinta pertama saya Anton Priyambodo dan Ibunda tersayang Irma Lusdiati telah menjadi orang tua terhebat selalu mengusahakan kebahagiaan anak, yang tidak henti-hentinya selalu mendoakan, memberi kasih sayang yang tulus, dan menjadi penyemangat

serta motivasi terkuat kepada penulis. Terima kasih telah berjuang untuk selalu menyediakan kehidupan yang baik dan layak bagi penulis.

7. Saudaraku Aldhea Azzahra, Alayya Saskara dan moh fadli yusriansyah yang telah memberikan hiburan, dukungan dan doa kepada penulis setiap waktu hingga bisa menyelesaikan masa perkuliahan dan tugas akhir skripsi ini.
8. Keponakanku tersayang Khalif Dananta Yusriansyah karena telah lahir di dunia.
9. Sahabatku yang berada di dalam grup remaja jompo Hanif Rahmawati, Lidya Cahyaning Putri dan Zayyi Natul Ainin selaku sahabat dekat penulis semasa kuliah yang telah berjuang bersama dalam proses penyusunan skripsi dan hadir setiap waktu di saat masa-masa sulit maupun senang. Suatu kebanggaan dan berkah bagi penulis dapat mengenal mereka layaknya seperti saudara, tiada hari tanpa tawa bersama mereka, berkat mereka juga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Teman-teman dekatku Aprilia Dwi Ariani, Azmi Sabita, Salsabila Nur Afifah, Amatullah Mutia, Allya Rizky Okta yang tiada henti menebarkan kebahagiaan, menemani penulis di saat suka maupun duka, memberikan dukungan, motivasi dan semangat penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Keluarga besar Manajemen 2021 “Eternal” yang telah menjadi teman seperjuangan penulis mulai dari awal hingga akhir masa perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
13. *Last but not least*, terimakasih untuk Almeira Yassara, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Masih terdapat kekurangan dalam hal materi, struktur, maupun penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi perbaikan yang lebih baik di masa yang akan datang. Smeoga skripsi ini dapat

memberikan manfaat dan kontribusi positif baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pembaca yang berminat. Penulis juga memiliki harapan agar karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak.

Malang, 20 April 2025

Almeira Yassara

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvii</b>
<b>مستخلص البحث.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	12
1.4. Manfaat Penelitian: .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	12
2.2. Kajian Teori .....	18
2.3. Hubungan Antar Variabel .....	28
2.4. Kerangka Konseptual.....	31
2.5. Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	33
3.2. Lokasi Penelitian.....	33
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
3.4. Teknik Pengambilan Sampel .....	36
3.5. Data dan Jenis Data.....	36
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	38
3.8. Skala Pengukuran.....	42

3.9. Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	49
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
4.4. Hasil Analisis dengan <i>Smart Partial Least Square</i> (PLS) .....	57
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>77</b>
5.1. Kesimpulan .....	77
5.2. Saran .....	78
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Tempat Kerja.....	49
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Pengalaman.....	51
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Keterampilan.....	52
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Pengetahuan .....	53
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Avarage Variance Extracted</i> (AVE) .....	61
Tabel 4.8 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha .....	61
Tabel 4. 9 <i>R-Square</i> .....	62
Tabel 4.10 $Q^2$ .....	63
Tabel 4.11 F Square .....	64
Tabel 4.12 <i>Goodness of Fit Index</i> (GoF) .....	65
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung .....	65
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Data Jumlah Perbankan Indonesia .....	2
Gambar 1.2 Pertumbuhan produk domestik regional bruto .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Validitas Konvergen .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	85
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	86
Lampiran 3 Data Kuesioner .....	90
Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian <i>SmartPLS 3.0</i> .....	39
Lampiran 5 Hasil Uji Lembar Plagiarsi .....	42
Lampiran 6 Jurnal Bimbingan.....	43

## ABSTRAK

Yassara, Almeira., 2025. SKRIPSI. Peran pemediasian minat kerja terhadap pengetahuan, pengalaman, keterampilan terhadap kinerja karyawan perbankan kota kediri.

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Pengetahuan, Pengalaman, Keterampilan, Minat Kerja, Kinerja karyawan

---

---

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam sektor perbankan, khususnya di Kota Kediri. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor teknis seperti pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti minat kerja. Minat kerja memiliki potensi sebagai variabel mediasi yang mampu memperkuat pengaruh kemampuan individu terhadap hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan, dengan minat kerja sebagai variabel pemediasi.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, di mana seluruh populasi yang berjumlah 100 karyawan perbankan di Kota Kediri dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, yang memungkinkan analisis hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel melalui model struktural.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, minat kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta memediasi hubungan antara variabel-variabel independen tersebut dengan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi karyawan perlu disertai dengan upaya menumbuhkan minat kerja agar hasil kerja yang dicapai dapat lebih optimal.

## ABSTRACT

Yassara, Almeida., 2025. THESIS. The Mediating Role of Work Interest in the Relationship Between Knowledge, Experience, and Skills on Employee Performance in the Banking Sector of Kediri City

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : Knowledge, Experience, Skills, Work Interest, Performance

---

---

This study is motivated by the importance of improving human resource quality in the banking sector, particularly in Kediri City. Employee performance is influenced not only by technical factors such as knowledge, experience, and skills, but also by psychological aspects like work interest. Work interest has the potential to serve as a mediating variable that strengthens the influence of individual competencies on overall performance. Therefore, this research aims to examine the effect of knowledge, experience, and skills on employee performance, with work interest acting as a mediating variable.

The study uses a quantitative approach with a saturated sampling technique, involving all 100 permanent employees of banking institutions in Kediri City as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 3.0, which enables the assessment of both direct and indirect relationships through a structural equation model.

The results indicate that knowledge, experience, and skills have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work interest also shows a significant positive effect on performance and mediates the relationship between the independent variables and performance. These findings highlight the importance of not only enhancing employee competencies but also fostering work interest to achieve optimal performance outcomes.

## مستخلص البحث

يسارا، ألميرا، ٢٠٢٥ بحث جامعي. الدور الوسيط للاهتمام الوظيفي في المعرفة والخبرة والمهارات على أداء موظفي البنوك في مدينة كيديري

المشرف : إسان معصوم، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: المعرفة، الخبرة، المهارات، الاهتمام بالوظيفة، الأداء

إن الدافع وراء هذا البحث هو أهمية تحسين جودة الموارد البشرية في القطاع المصرفي وخاصة في مدينة كيديري. لا يتأثر أداء الموظف الأمثل بالعوامل الفنية مثل المعرفة والخبرة والمهارات فحسب، بل يتأثر أيضًا بالعوامل النفسية مثل الاهتمام بالعمل. إن الاهتمام بالعمل لديه القدرة كمتغير وسيط يمكن أن يعزز تأثير القدرات الفردية على نتائج العمل المحققة. ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير المعرفة والخبرة والمهارات على أداء الموظف، مع الاهتمام بالعمل كمتغير وسيط.

المنهج البحثي المستخدم هو المنهج الكمي، حيث تم استخدام جميع السكان البالغ عددهم موظف مصرفي في مدينة كيديري كمستجيبين. تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات، وأجري تحليل البيانات باستخدام الذي يسمح بتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات من خلال النماذج الهيكلية برنامج

أظهرت نتائج التحليل أن المعرفة والخبرة والمهارات لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف. بالإضافة إلى ذلك، تبين أيضًا أن الاهتمام الوظيفي له تأثير إيجابي وهام على الأداء، بالإضافة إلى توسط العلاقة بين هذه المتغيرات المستقلة والأداء. تؤكد هذه النتيجة أن زيادة كفاءة الموظف يجب أن تكون مصحوبة بجهود لتعزيز الاهتمام بالعمل حتى تكون نتائج العمل المحققة على النحو الأمثل.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama dalam organisasi yang memiliki peran strategis dan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai tulang punggung operasional, sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan, perlu dipersiapkan dengan baik sejak dini untuk memastikan keberlangsungan dan efektivitas operasional bank. Setiap individu dalam organisasi membawa beragam kemampuan sesuai dengan sektor atau divisi tempat mereka bekerja, sehingga keberagaman ini menjadi kekuatan dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Dalam konteks organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dibandingkan elemen lainnya. Hal ini disebabkan oleh kontribusi tenaga, pemikiran, kreativitas, serta usaha yang diberikan oleh individu-individu tersebut dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai aset vital yang mendukung perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. (Dewi, 2023).

Perkembangan pertumbuhan ekonomi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi sektor perbankan. Bank berfungsi sebagai salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran krusial dalam mendukung perekonomian sebuah negara. Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, Pasal 1 ayat 1, bank didefinisikan sebagai badan usaha yang berfungsi untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara luas. Di Indonesia, jenis bank dikategorikan menjadi dua, yaitu bank konvensional dan bank syariah.

Perbankan memiliki peran penting dalam perekonomian dengan mengelola dana masyarakat. Dana yang dihimpun melalui simpanan kemudian disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit. Tingginya jumlah simpanan mencerminkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bank tersebut. Di Indonesia, sektor perbankan mengalami dinamika yang cukup signifikan. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), terjadi penurunan jumlah bank syariah dan konvensional, yang memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia di sektor ini. Oleh karena itu, pihak bank perlu mengelola seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal untuk mendukung kegiatan pelayanan yang dilakukan. Sumber daya tersebut mencakup modal, fasilitas dan peralatan, serta sumber daya manusia yang ada (Rhomadoni & Khairan, 2022).

**Gambar 1.1 Data Jumlah Perbankan Indonesia**

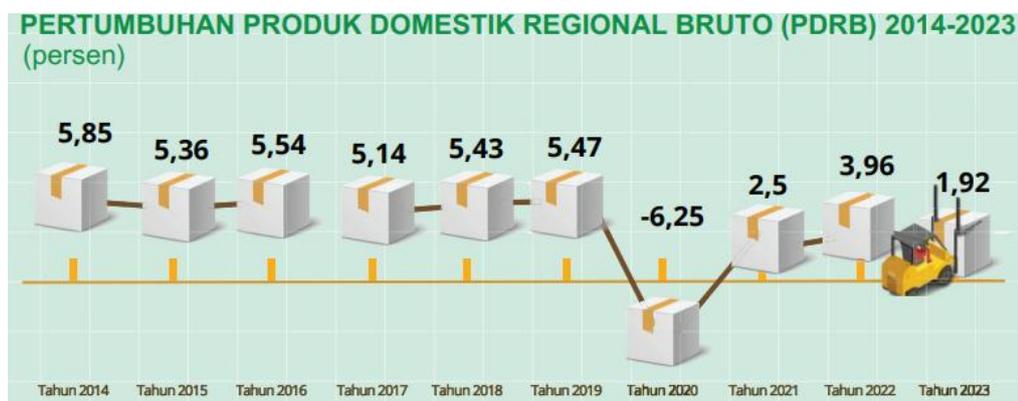
Kategori Bank / Group of Bank	2020	2021	2022	2023								2024			
				Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst
<b>Bank Perkotaan / State Owned Banks</b>															
Jumlah Bank / Total Banks	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Jumlah Kantor / Total Bank Offices	17.307	18.182	13.023	12.905	12.454	12.421	12.362	12.364	12.362	12.361	12.377	12.375	12.364	12.373	12.245
<b>BPD / Regional Development Banks</b>															
Jumlah Bank / Total Banks	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Jumlah Kantor / Total Bank Offices	4.421	5.127	4.038	4.029	4.031	4.020	4.025	4.043	4.043	4.044	4.044	4.043	4.046	4.053	3.983
<b>Bank Swasta Nasional / Domestic Private Banks</b>															
Jumlah Bank / Total Banks	70	68	68	67	67	67	67	68	68	68	68	68	68	68	67
Jumlah Kantor / Total Bank Offices	8.989	9.020	8.293	7.982	7.816	7.820	7.820	7.824	7.824	7.789	7.789	7.713	7.741	7.823	7.719
<b>Kantor Cabang Dari Bank Yang Berkecukupan Di Luar Negeri / Branch Offices of Foreign Banks</b>															
Jumlah Bank / Total Banks	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Jumlah Kantor / Total Bank Offices	38	27	23	23	23	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
<b>Total</b>															
Jumlah Bank / Total Banks	109	107	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Jumlah Kantor / Total Bank Offices	38.713	33.368	25.377	24.489	24.324	24.280	24.276	24.286	24.286	24.243	24.209	24.150	24.170	24.248	23.972

Perbedaan mendasar antara bank syariah dan bank konvensional terletak pada prinsip operasional dan etika yang melandasinya. Bank syariah beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang melarang riba (bunga), sementara bank konvensional menggunakan sistem bunga. Penelitian oleh Ali dan Al-Owaidan (2008) menunjukkan bahwa prinsip-prinsip syariah dapat memengaruhi etika kerja dan kinerja karyawan di bank syariah. Hal ini memunculkan pertanyaan tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dapat disesuaikan dengan karakteristik masing-masing jenis bank dan bagaimana nilai-nilai syariah dapat diintegrasikan dalam praktik manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan di bank syariah, sementara bank konvensional dapat menerapkan pendekatan manajemen yang lebih fleksibel dan berorientasi pada hasil.

Data Badan Pusat Statistik Kota Kediri mencatat pertumbuhan ekonomi Kota Kediri meningkat 1,92% pada tahun 2023. Pertumbuhan ini mencerminkan potensi

sektor perbankan untuk berkembang lebih lanjut, sehingga penting bagi bank untuk tidak hanya fokus pada aspek finansial, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi cara meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks persaingan ini, serta bagaimana manajemen dapat mengoptimalkan Sumber daya manusia.

**Gambar 1.2 Pertumbuhan produk domestik regional bruto**



Sumber: Badan pusat statistik kota kediri

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan, di mana rendahnya kinerja karyawan seringkali berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan, termasuk menurunnya semangat kerja. Tingkat produktivitas perusahaan, baik tinggi maupun rendah, sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Selain itu, sumber daya manusia dalam industri perbankan, khususnya, harus memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan berbagai transaksi perbankan, karena kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan sangat menentukan keberhasilan bank di masa mendatang. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki perlu terus ditingkatkan melalui pengalaman kerja, pengembangan pengetahuan, serta peningkatan minat kerja, khususnya bagi karyawan perbankan di Kota Kediri (Utami et al., 2023).

Meskipun sektor perbankan di Kota Kediri menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan, masih terdapat berbagai persoalan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja karyawan. Salah satu isu yang muncul adalah kurangnya pengalaman kerja yang relevan di kalangan karyawan, terutama

mereka yang baru memasuki dunia kerja. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi belum tentu memiliki kesiapan praktis dalam menghadapi dinamika pekerjaan perbankan. Kondisi ini dapat menyebabkan keterlambatan adaptasi terhadap lingkungan kerja serta pencapaian kinerja yang belum optimal. (Puspitasari, 2019) menyatakan bahwa rendahnya pengalaman kerja dapat menghambat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Masalah lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah keterbatasan keterampilan, khususnya dalam menghadapi tuntutan digitalisasi layanan perbankan. Penguasaan terhadap sistem informasi, teknologi keuangan, serta pelayanan berbasis digital menjadi kompetensi yang semakin krusial. Namun, tidak semua karyawan mampu memenuhi tuntutan ini karena kurangnya pelatihan atau pembaruan kemampuan secara berkala. (Setyowati, 2020) menemukan bahwa rendahnya keterampilan teknis dapat mengganggu kualitas pelayanan dan menurunkan kepuasan nasabah, suatu tantangan nyata yang juga dihadapi bank-bank di Kota Kediri.

Selain itu, aspek pengetahuan juga menjadi kendala yang cukup signifikan. Sebagian karyawan menunjukkan pemahaman yang terbatas terhadap regulasi perbankan, produk dan layanan, serta prinsip-prinsip tata kelola yang baik, baik di bank konvensional maupun syariah. (Suparman, 2022) menyebutkan bahwa tingkat literasi perbankan yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kredibilitas pelayanan dan mengurangi kepercayaan nasabah. Permasalahan ini turut dirasakan di Kota Kediri, terutama pada karyawan yang belum mengikuti pelatihan atau pembekalan pengetahuan secara intensif.

Minat kerja juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Karyawan yang memiliki minat kerja rendah cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lemah dan kurang berorientasi pada pencapaian. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memicu penurunan produktivitas serta tingginya tingkat turnover. (Putri dan Wahyuni, 2021) menjelaskan bahwa minimnya minat kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kecenderungan keluar dari pekerjaan dan rendahnya semangat kerja. Gejala serupa juga mulai terlihat pada beberapa unit kerja di perbankan Kota Kediri,

yang ditunjukkan dengan angka kehadiran yang tidak stabil dan minimnya partisipasi dalam program pengembangan diri.

Secara umum, kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri menjadi sorotan karena berperan langsung dalam menentukan kelancaran operasional dan kepuasan nasabah. Utami et al. (2023) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti pengalaman, keterampilan, pengetahuan, serta motivasi yang tercermin dalam minat kerja. Dalam konteks persaingan yang semakin ketat, upaya untuk meningkatkan kinerja melalui penguatan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat krusial. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, keterampilan, dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari minat kerja sebagai salah satu faktor psikologis penting dalam mendukung peningkatan performa kerja di sektor perbankan Kota Kediri.

Kota Kediri merupakan kota terbesar ketiga di Provinsi Jawa Timur, Indonesia, setelah Kota Surabaya dan Kota Malang. Jumlah penduduk yang banyak serta sebagai pusat perdagangan hal ini menyebabkan Kota Kediri mengalami pertumbuhan ekonomi yang meningkat setiap tahunnya, sehingga banyak lembaga keuangan bank berbasis syariah dan konvensional didirikan di Kota Kediri. Berikut daftar bank konvensional serta bank syariah yang berada di Kota Kediri.

**Tabel 1.1**  
**Daftar bank di kota Kediri tahun 2024**

<b>No</b>	<b>Nama Lembaga</b>	<b>Alamat</b>	<b>Kepemilikan</b>
1	Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Hasanudin	Hasanudin Bussines Centre, Jl. Hasanudin No. 21 B, Dandangan, Kota Kediri	PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BUMN)
2	Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Hayam Wuruk	Jl. Hayam Wuruk No.49, Dandangan, Kota Kediri	PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BUMN)
3	Bank Mega Syariah	Jl. P. Kusuma Bangsa, Ngadirejo, Kota Kediri	PT. Mega Corpora (Swasta)
4	Bank BCA Syariah KCP Kota Kediri	Gedung BCA, Jl. Brawijaya No. 8, Kota Kediri	PT. Bank Central Asia (Swasta)

5	Bank Muamalat KC Kediri	Jl. Sultan Hasanudin, No. 26, Dandangan, Kota Kediri	BPKH (swasta)
6	Bank BCA KC Jaksa Agung	Jl. Jaksa Agung Suprpto, Kota Kediri	PT. Bank Central Asia (Swasta)
7	Bank BCA KCP Joyo Boyo	Jl. Joyoboyo No.34-36, Kemas, Kec. Kota Kediri	PT. Bank Central Asia (Swasta)
8	Bank BCA KCU Kediri	Jl. Brawijaya No.8, Pocanan, Kec. Kota Kediri	PT. Bank Central Asia (Swasta)
9	Bank BRI KCP Dhoho	Jl. Brawijaya No.40, Pakelan, Kec. Kota Kediri	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
10	Bank BRI KC Kediri	Jl. KDP Slamet No.37A, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota Kediri,	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
11	Bank BRI KCU Bandar	Jl. KH Wachid Hasyim No.205, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota Kediri	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
12	Bank Mandiri KCP Bandar	Jl. KH Wachid Hasyim No.81, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota Kediri	PT Bank Mandiri (Persero)
13	Bank Mandiri KCP joyoboyo	Jl. Joyoboyo No.53A, Kemas, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri	PT Bank Mandiri (Persero)
14	Bank Mega KC Kediri	Jl. Erlangga No.19, Ngadirejo, Kota Kediri	PT. Mega Corpora (Swasta)
15	Bank Jatim Cabang Kediri	Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No.122, Banjaran, Kota Kediri	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk
16	Bank Jatim Syariah	Jl. Diponegoro No.50, Semampir, Kota Kediri	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk
17	Bank BNI KCU Kediri	Jl Brawijaya No 17, Kota Kediri	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
18	Bank BNI Pasar Pahing	Jl. HOS. Cokroaminoto No.181, Kota Kediri	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
19	Bank BNI Mojoroto	Jl. KH Wachid Hasyim No.199b, Kota Kediri	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
20	Bank Cimb Niaga	Jl. Diponegoro No.16, Balowerti, Kota Kediri	PT Bank CIMB Niaga Tbk

21	Bank BTN	Jl. Diponegoro No.22 - 24, Kota Kediri	PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
22	Bank Mayada	Jl. Hayam Wuruk No.23, Kota Kediri	PT Bank Mayapada Internasional Tbk (MAYA)
23	Bank Panin	Jl. Brawijaya No.50, Kota Kediri	PT Panin Sekuritas Tbk

Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2024, Kota Kediri memiliki beragam bank yang siap memenuhi kebutuhan masyarakat, seperti yang tercantum dalam tabel daftar bank. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti pengalaman kerja, keterampilan, dan pengetahuan karyawan berperan penting dalam menentukan kinerja mereka pada sektor perbankan. Penelitian ini juga menyoroti peran minat kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Kahn (1990) menjelaskan bahwa minat kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang memiliki minat tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih terlibat dan berkomitmen, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, memahami peran minat kerja sangat penting untuk membantu merancang program pengembangan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan di kedua jenis bank.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan, yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab karyawan secara legal, etis, dan moral (Sutrisno, 2019). Kinerja mencakup hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini juga mencakup bagaimana karyawan diharapkan berperilaku dan menjalankan tugasnya sesuai dengan kuantitas, kualitas, serta waktu yang telah ditentukan. Secara umum, kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja optimal adalah kinerja yang memenuhi standar tersebut sekaligus berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Organisasi yang baik selalu berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya untuk mencapai hasil yang lebih baik., karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiyawan, 2006). Kinerja karyawan, yang merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, faktor-faktor tersebut difokuskan pada pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, yang dimediasi oleh minat kerja sebagai variabel penentu efektivitas peningkatan kinerja (Utami et al., 2023).

Pengetahuan kerja yang dimiliki oleh karyawan berperan penting dalam membimbing mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Menurut Palumbo (2015) sebagaimana dikutip oleh (Wijaya, 2022) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan kerja akan mampu mendorong kemajuan perusahaan, memberikan dampak positif baik untuk kepentingan karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kinerja karyawan yang didasari oleh pengetahuan kerja cenderung lebih optimal. Senada dengan itu, Supriadi (2022) menekankan bahwa pengetahuan kerja tidak hanya membantu karyawan dalam melaksanakan tugas tetapi juga memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif adalah kemampuan yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan perusahaan menetapkan batasan kinerja sebagai tolok ukur kompetensi. Ketidakmampuan untuk mencapai standar tersebut mengindikasikan kurangnya kompetensi. Peningkatan kinerja karyawan, pada akhirnya, menjadi salah satu faktor utama dalam kemajuan perusahaan dan kemampuan bertahan dalam dunia bisnis yang kompetitif (Triana et al., 2023).

Namun, pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja individu masih menjadi perdebatan. Studi oleh (Mayasari & Tridayanti, 2019) menunjukkan bahwa pengetahuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Sebaliknya, hasil penelitian (Astuti et al., 2021) mengindikasikan bahwa pengetahuan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

individu karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut untuk memahami konteks yang memengaruhi hubungan antara pengetahuan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Bambang Wahyudi (2008) dalam penelitian (Krisna & Nuratama, 2021) Keterampilan merupakan kompetensi yang mencakup kemampuan untuk belajar, melakukan tindakan psikomotor, serta mengolah data, manusia, atau benda secara manual, verbal, maupun mental. Dalam konteks pekerjaan, keterampilan terdiri atas tiga jenis utama, yaitu Kemampuan konseptual, kemampuan dalam menjalin hubungan antar individu, serta kemampuan teknis. Dua aspek utama dalam penilaian kinerja yang berkaitan dengan keterampilan hubungan antar manusia adalah komunikasi dan kerja sama. Keterampilan kerja sendiri didefinisikan sebagai kecakapan atau kemahiran untuk melaksanakan tugas, yang diperoleh melalui praktik, baik melalui latihan maupun pengalaman. Keterampilan ini merupakan kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas tertentu, yang terus berkembang seiring pelatihan dan pengalaman yang diperoleh. Menurut studi yang dilakukan oleh (Mayasari & Tridayanti, 2019) keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja individu karyawan. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan temuan dari (Viviani et al., 2020) yang menyatakan bahwa keterampilan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu karyawan.

Menurut Foster (2015) pada penelitian (Utami et al., 2023) Pengalaman kerja merupakan indikator durasi atau periode waktu yang telah dihabiskan oleh seseorang untuk memahami dan menjalankan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan dengan efektif dan sesuai standar. Sementara menurut Foster & Karen (2001) dalam penelitian (Triana et al., 2023) Pengalaman kerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian ini akan menganalisis kontribusi pengalaman kerja terhadap keterampilan dan pengetahuan, serta dampaknya terhadap kinerja. Mengingat perkembangan teknologi dan tantangan dalam era globalisasi, peran manajemen sumber daya manusia Perbankan Kota Kediri menjadi sangat penting, dan penelitian ini bertujuan memberikan

gambaran mengenai kualitas manajemen sumber daya manusia serta kontribusinya terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja adalah individu yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugasnya dengan aman dan efektif. Pengalaman kerja mencakup semua yang telah dialami oleh karyawan selama melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Pengalaman kerja tidak hanya diukur dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga dari durasi atau lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya berkaitan dengan kualitas kemampuan, tetapi juga akumulasi pengetahuan dan wawasan yang diperoleh melalui waktu dan situasi kerja yang beragam.. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Triana et al., 2023) pengalaman mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Informasi tersebut tidak sama dengan penelitian (Putri & Supriadi, 2022) menunjukkan bahwa Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan perbankan sangat dipengaruhi oleh minat mereka terhadap sektor ini. Minat yang tinggi terhadap dunia perbankan mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang.

Minat dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk memusatkan perhatian pada objek tertentu, seperti pekerjaan, pelajaran, benda, atau orang. Minat juga diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap suatu objek, aktivitas, atau situasi yang menjadi fokus perhatiannya, yang biasanya disertai dengan perasaan senang atau kepuasan. Minat memainkan peran penting dalam membentuk motivasi dan komitmen individu terhadap apa yang dilakukannya.. Minat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memediasi hubungan antara pengalaman kerja serta keterampilan dan pengetahuan dengan kesiapan kerja. (Rhomadoni & Khairan, 2022). (Yumhi, 2022) menekankan bahwa minat kerja yang tinggi dapat mendorong untuk lebih berkomitmen dalam mengembangkan keterampilan dan mencari pengalaman yang relevan.

Dalam menentukan karier di masa depan, seseorang biasanya mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi ketertarikan atau ketidaktertarikannya terhadap suatu bidang pekerjaan. Salah satu faktor utama adalah minat, yang berfungsi sebagai pendorong internal bagi individu untuk menjalankan pekerjaan yang disukainya tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Dengan kata lain, minat merupakan dorongan kuat yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan dan cita-cita yang diinginkannya. Minat kerja yang tinggi juga berperan penting sebagai mediator dalam hubungan antara pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan dengan kinerja karyawan. Artinya, minat kerja dapat memperkuat atau memfasilitasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap hasil kerja karyawan di organisasi.. (Magang et al., 2023).

Dari penelitian yang telah lalu, ditemukan indeks *research gap* mengenai pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Studi seperti Mayasari & Tridayanti (2019) dan Triana et al. (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, namun hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Astuti et al. (2021), Viviani et al. (2020) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan peran minat kerja sebagai variabel mediasi untuk menjembatani kesenjangan temuan tersebut.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah minat kerja memediasi pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah minat kerja memediasi pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah minat kerja memediasi pengetahuan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis minat kerja memediasi pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji dan menganalisis minat kerja memediasi pengaruh Keterampilan terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji dan menganalisis minat kerja memediasi pengetahuan terhadap Minat kinerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian:**

1. Memberikan Pemahaman Mendalam tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.
2. Mengidentifikasi Keterkaitan antara Pengalaman kerja, Keterampilan, Pengetahuan, dan Minat Kerja.
3. Menambah Literatur dalam Bidang Studi Kesiapan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan, khususnya di sektor perbankan, untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif.
5. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih jauh mengenai peran mediasi dalam hubungan antar variabel pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi berfungsi sebagai landasan dan acuan dalam menyusun kerangka konseptual serta hasil dari penelitian tersebut dapat berguna untuk membandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, sehingga penelitian ini dapat berkembang dan memberikan manfaat di masa mendatang. Selain itu, penggunaan penelitian sebelumnya sebagai referensi juga membantu menghindari terjadinya kesamaan dengan penelitian lain. Berikut adalah penelitian-penelitian yang dijadikan referensi oleh peneliti:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	(Mayasari & Tridayanti, 2019) <i>The Effect of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge on Work Competence and Employee Performance in Galaxy Mall Shuang Surabaya</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan Kerja (X1)</li> <li>• Sikap Kerja (X2)</li> <li>• Pengetahuan Kerja (X3)</li> <li>• Kompetensi Kerja (Y1)</li> <li>• Kinerja Pegawai (Y2)</li> </ul>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan Angka angka, m ulaidari pengumpulan data, interpretasi data, dan penamp ilan hasilnya.	Hasil penelitian Ini menunjukkan bahwa keterampilan kerjasi kap kerja, pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, keterampilan kerjasi kap kerja, pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	keterampilan kerja dan pengetahuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kerja dan kinerja pegawai. Kompetensi kerja itu sendiri juga memberikan dampak yang nyata terhadap kinerja pegawai. Namun, ketika diteliti lebih lanjut pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, ditemukan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh

					positif dan signifikan terhadap kinerja
		•			karyawan dengan nilai hitung 0,321 yang lebih kecil dari nilai tabel 1,689 pada taraf signifikansi 0,750.
2	(D. P. Astuti et al., 2021) Pengaruh, Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master <i>Cash and Credit</i> Rantauprapat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan (X1)</li> <li>• Kemampuan (X2)</li> <li>• Disiplin Kerja (X3)</li> <li>• Komunikasi (X4)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner.	Variabel Pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, dengan nilai hitung sebesar 0,321 < tabel 1,689 dengan taraf signifikansi 0,750 > 0,05	Penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat, variabel pengetahuan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai hitung 0,321 yang lebih kecil dari nilai tabel 1,689 serta taraf signifikansi 0,750 yang lebih besar dari 0,05.
3	(Chong, 2022) <i>The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seleksi Karyawan (X1)</li> <li>• Rekrutmen (X2)</li> <li>• Keterampilan Karyawan (X3)</li> <li>• Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang software SEM Smart PLS.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan keterampilan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan keterampilan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4	(Viviani et al., 2020) Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja UMKM Mebel Di Kelurahan Sehani Kota Pasuruan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan (X1)</li> <li>• Pengetahuan (X2)</li> <li>• Kemampuan (X3)</li> <li>• Kinerja UMKM (Y)</li> </ul>	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan kualitatif dengan cara mengumpulkan beberapa keterangan atau data melalui kuesioner yang kemudian diinterpretasikan sebaik mungkin sehingga akan menghasilkan penelitian yang baik.	Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sehani Kota Pasuruan. Variabel keterampilan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UMKM, Variabel pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sehani kota Pasuruan. Variabel kemampuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Mebel di kelurahan sehani kota pasuruan	Penelitian ini menyimpulkan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sehani, Kota Pasuruan. Namun, variabel keterampilan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UMKM. Di sisi lain, variabel pengetahuan dan kemampuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM Mebel di lokasi tersebut.
5	(Zein & Bridha, 2022) <i>The Effect of Motivation, Discipline, Knowledge, and Skills on Ajwad Resto's Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi (X1)</li> <li>• Disiplin (X2),</li> <li>• Pengetahuan (X3)</li> <li>• Keterampilan (X4).</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan multipel metode regresi linier ditambah dengan pendekatan deskriptif untuk mencoba hipotesis yang ada. Hipotesis ini akan menjadi diuji menggunakan hasil statistik F uji dan uji statistik t	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi, kedisiplinan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja secara parsial dan simultan memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ajwad Resto.	Penelitian ini menemukan bahwa motivasi, kedisiplinan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Ajwad Resto.

6	(Purba et al., 2020) <i>The Effect Of Work Skills And Employee's Job Involvement on Employee Performance Through Job Satisfaction In Manpower Office Of Medan, Indonesia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan bekerja (X1)</li> <li>• Keterlibatan pekerjaan Karyawan (X2)</li> <li>• Kepuasan Kerja (Z)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis data yaitu analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak SPSS.	Hasil penelitian substruktur kedua menunjukkan bahwa keterampilan kerjam empengaruhi kinerja karyawan.	Hasil penelitian substruktur kedua menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	(Triana et al., 2023) Pengaruh Pengalaman Kemampuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Home Industry Freshy Bag Malang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman (X1)</li> <li>• Kemampuan (X2)</li> <li>• Keterampilan (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik Pengambilan data yang dipakai adalah menggunakan kuisioner dan juga wawancara langsung kepada karyawan perusahaan.	Variabel pengalaman mempunyai pengaruh yang positif dan Signifikan pada Kinerja karyawan, namun hasil untuk kemampuan dan keterampilan. Adalah kedua variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan (Y).	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel kemampuan dan keterampilan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
8	(Suhartini, 2023) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan (X1)</li> <li>• Keterampilan (X2)</li> <li>• Pengalaman (X3)</li> <li>• Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>	Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon, dengan kontribusi sebesar 17,28%. Sementara itu, sebesar 82,72% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain di luar ketiga faktor tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman penting, terdapat faktor-faktor	Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman memberikan pengaruh signifikan sebesar 17,28% terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. Sementara itu, sisanya sebesar 82,72% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

				lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.	
9	(Laurencia & Widyawati, 2019) Pengaruh Keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Bak sampah karet Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan (X1)</li> <li>• Pengalaman (X2)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Jenis penelitian dalam studi ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Metode statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan	Variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara parsial (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bak Sampah Karet Surabaya.
10	(Putu & Made, 2020) Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Pelni cabang Makassar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan (X1)</li> <li>• Keterampilan (X2)</li> <li>• Sikap (X3)</li> <li>• Motivasi (X4)</li> <li>• Pengalaman Kerja (X5)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Populasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, dan pengalaman kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni Cabang Makassar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengalaman kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh tingginya nilai koefisien regresi pada variabel tersebut, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel lainnya.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni Cabang Makassar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengalaman kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, karena memiliki nilai koefisien regresi tertinggi serta nilai signifikansi terkecil dibandingkan variabel lainnya.

11	(Yumhi, 2022) Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, Bimbingan Karir Terhadap Kinerja Bripka Polres Lebak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efikasi diri (X1)</li> <li>• Minat Kerja (X2)</li> <li>• Bimbingan karir (X3)</li> <li>• Kinerja (Y)</li> </ul>	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi.	Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri dan bimbingan karir terhadap kinerja. hal ini menunjukkan bahwa jika secara Bersama -sama efikasi diri, dan bimbingan karir ditingkatkan, maka kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak akan meningkat. Namun tidak dengan minat kerja yang menunjukkan minat kerja tidak mempengaruhi kinerja anggota kepolisian olres lebak.	Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan bimbingan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak. Artinya, peningkatan efikasi diri dan bimbingan karir secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Namun, minat kerja tidak mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian Polres Lebak.
12	(Dewi, 2022) Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi (X1)</li> <li>• Minat Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data langsung di lapangan, yang dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.	Variabel motivasi dan minat kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Berdasarkan hasil uji determinasi, nilai $R^2$ sebesar 0,596, yang berarti bahwa motivasi dan minat kerja berkontribusi sebesar 59,6% terhadap kinerja 102 karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Sementara itu, sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi dan minat kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 59,6% terhadap kinerja 102 karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji determinasi dengan nilai $R^2$ sebesar 0,596. Adapun sisanya, yaitu 40,4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

13	(Putri, 2019) Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. JASARAHAR JA PUTERA Cabang Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman (X1)</li> <li>• Penilaian prestasi (X2)</li> <li>• Hubungan kerja (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang ditelitinya dari lapangan langsung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor pengalaman kerja saja tidak cukup untuk memengaruhi kinerja secara signifikan dan mungkin diperlukan variabel lain untuk memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja..	Penelitian ini menemukan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	---	---	---	--	---

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan penelitian terdahulu penelitian ini menunjukkan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang tercantum dalam tabel literatur. Keunikan utama terletak pada penggunaan minat kerja sebagai variabel mediasi untuk menguji pengaruh pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan, di mana dari 13 penelitian yang ada, tidak ada satupun yang menggunakan model mediasi dengan minat kerja. Hanya dua penelitian yang membahas minat kerja, yaitu Yumhi (2022) dan Dewi (2022), namun keduanya menempatkan minat kerja sebagai variabel independen langsung. Selain itu, penelitian ini juga berbeda dalam hal objek penelitian, yang terfokus pada sektor perbankan di Kota Kediri, sementara mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan di berbagai sektor seperti UMKM, mall, restoran, dan instansi pemerintah, dengan lokasi yang tersebar di berbagai kota seperti Surabaya, Pasuruan, Medan, Makassar, Banda Aceh, dan Pekanbaru. Kombinasi tiga variabel independen (pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan) dalam satu model mediasi menjadikan penelitian ini lebih komprehensif, di mana hanya penelitian Triana (2023) yang menggunakan ketiga variabel tersebut, namun tanpa mediasi. Sementara itu, untuk penggunaan variabel mediasi, hanya penelitian Purba (2020) yang menggunakan model

mediasi, meskipun dengan kepuasan kerja sebagai mediator, bukan minat kerja seperti dalam penelitian ini.

## **2.2. Kajian Teori**

### **2.2.1 Pengalaman (X1)**

#### **2.2.1.1 Definisi pengalaman**

Pengalaman kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kompetensi karyawan. Pengalaman kerja mencerminkan kemampuan seseorang yang diperoleh melalui pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya, memberikan peluang besar untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di masa mendatang. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin baik pula penguasaannya terhadap tugas-tugas yang diemban, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkontribusi terhadap efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja juga memengaruhi kematangan seseorang dalam menghadapi tanggung jawab manajerial, mempersiapkannya untuk menangani tugas-tugas yang lebih kompleks. Pengalaman kerja erat kaitannya dengan masa kerja atau pengabdian seorang karyawan di perusahaan, yang mencerminkan penguasaan terhadap bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya (Gosali et al., 2024).

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang kompeten dalam menekuni pekerjaannya akan lebih mudah memahami tugas yang diemban serta mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam dinamika pekerjaan secara efektif. Pengalaman kerja dapat berperan sebagai guru terbaik bagi seseorang yang mampu menyaring inti dari seluruh pelaksanaan tugas yang telah dijalani. Selain itu, pengalaman kerja juga menjadi patokan penting untuk menghadapi masa depan, yang didasarkan pada lama bekerja, penempatan kerja, adaptasi terhadap pekerjaan, kesalahan yang pernah dilakukan, serta keberhasilan yang telah diraih oleh individu selama menjalankan tugasnya. (Hakiki et al., 2023)

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan nilai tambah bagi individu dan perusahaan. Bagi individu, pengalaman

kerja membantu meningkatkan karir dan daya saing di pasar kerja. Bagi perusahaan, pengalaman kerja karyawan merupakan aset berharga yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pengalaman kerja merupakan bagian integral dari proses pembentukan keterampilan dan pengalaman bagi individu, yang juga berlaku untuk karyawan Perbankan Kota Kediri. Salah satunya dijelaskan pada ayat Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 25-26:

فَجَاءَتْهُ إِخْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِخْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ قَالَتْ إِخْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Artinya: “Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan. Ia berkata, “Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberi balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami.” Maka tatkala Musa mendatangi ayahnya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata, “Janganlah kamu takut. Kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu. Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”*

Ayat ini menegaskan bahwa kriteria utama dalam dunia kerja menurut Islam adalah kompetensi (al-qawiiyy) dan amanah (al-amīn). Pengalaman kerja yang terakumulasi selama bertahun-tahun menjadi salah satu indikator dari kekuatan dalam kompetensi dan keahlian. Dengan demikian, pengalaman kerja bukan hanya berdampak pada peningkatan kinerja secara duniawi, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keutamaan dalam bekerja menurut ajaran Islam.

#### 2.2.1.2 Indikator Pengalaman kerja

Menurut Foster 2012 dalam penelitian (Gosali et al., 2024) indikator pengalaman kerja yaitu:

##### 1. Lama waktu/ masa bekerja

Durasi atau masa kerja yang telah dijalani seseorang menjadi ukuran penting dalam menunjukkan kemampuannya memahami dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.

##### 2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan meliputi berbagai konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan, serta kemampuan untuk memahami dan menerapkannya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat kemampuan seseorang dalam menguasai aspek teknis pekerjaan dan penggunaan peralatan yang terkait dengan tugasnya.

#### 2.2.2 Keterampilan

##### 2.2.2.1 Definisi Keterampilan

Pada dasarnya, keterampilan merupakan suatu pengetahuan yang dimiliki oleh manusia. Kemampuan seseorang untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya tidaklah mudah, melainkan memerlukan proses belajar dan usaha yang terus-menerus agar keterampilan tersebut semakin terasah dan berkembang. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (B. Astuti & Pratama, 2020). Menurut Bandura (1977) dalam penelitian (Wirawan, 2009) mengemukakan bahwa *Social Learning Theory* yang menjelaskan proses pembelajaran individu melalui observasi dan pengalaman langsung. Teori ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui interaksi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sementara menurut (Robbins, 2000) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan cara yang mudah dan teliti, yang memerlukan penguasaan terhadap kemampuan dasar tertentu (*basic ability*).

Setiap karyawan harus memiliki keterampilan karena hal tersebut dapat meningkatkan kompetensi kerja mereka. Pengetahuan yang dimiliki karyawan memberikan manfaat dengan meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas. Selain itu, keterampilan merupakan keahlian penting yang berperan besar dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Dengan penguasaan keterampilan, seperti kemampuan mengoperasikan komputer, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah dan efektif. (Putu & Made, 2020).

Keterampilan adalah kemampuan atau keahlian seseorang untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik. Menurut (Hutapea 2019) keterampilan merujuk pada kapasitas individu untuk melakukan sesuatu secara efektif. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Dessler, 2020) keterampilan mencakup kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan serangkaian tugas tertentu. Keahlian ini dapat dilihat dari seberapa baik seseorang menjalankan aktivitas tertentu, seperti mengoperasikan alat, berkomunikasi secara efektif, atau menerapkan strategi bisnis.

Sikap berdasarkan berbagai definisi yang ada, keterampilan dapat disimpulkan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan benar sesuai dengan harapan. Kemampuan ini diperoleh melalui pengalaman, hasil belajar, dan latihan yang teratur. Dengan kata lain, keterampilan mencakup tidak hanya pengetahuan teoretis, tetapi juga penerapan praktis yang efektif dan efisien. Proses pembentukan keterampilan melibatkan pembelajaran yang konsisten, serta adaptasi dan peningkatan berdasarkan umpan balik dan situasi nyata yang dihadapi. Oleh karena itu, keterampilan adalah kombinasi dari kemampuan teoretis, praktik, dan pengalaman yang terintegrasi secara harmonis. Seperti yang tertera pada QS. An-Najm Ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

*Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*

Ayat ini menegaskan bahwa hasil yang diperoleh seseorang adalah sesuai dengan usahanya. Ini sangat relevan dengan pentingnya mengembangkan pengalaman kerja, di mana setiap upaya yang dilakukan akan membuahkan hasil, baik itu berupa keterampilan baru, maupun kemajuan dalam karier (quran.nu.or.id, 2024).

#### 2.2.2.2 Indikator Keterampilan

Silalahi mengutip dari Robert L katz dalam (Halawa, 2019) untuk mengukur keterampilan dapat dilihat dari indikator keterampilan sebagai berikut:

### 1. Keterampilan Interpersonal

Keterampilan interpersonal meliputi kemampuan komunikasi bekerjasama dalam tim, dan membangun hubungan profesional yang efektif. Ini juga mencakup kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang relevan dengan lingkungan kerja.

### 2. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis mencakup kemampuan spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam bidang studi atau pekerjaan yang relevan, seperti penggunaan perangkat lunak khusus, teknik laboratorium, atau kemampuan analisis data.

### 3. Keterampilan Diagnostik

Kemampuan untuk menganalisis situasi atau masalah secara mendalam untuk memahami penyebab dasar dan menemukan solusi yang tepat.

#### 2.2.3 Pengertian Pengetahuan

##### 2.2.3.1 Definisi Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang tersimpan dalam diri seseorang, diperoleh melalui pengalaman masa lalu dan pola interpretasi yang dimilikinya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah segala hal yang diketahui atau kepandaian seseorang. Pengetahuan menjadi faktor utama yang memengaruhi perilaku konsumen. Menurut Kaleta (2006) menjelaskan bahwa pengetahuan adalah sebuah kompetensi yang kompleks. Namun, skor tes pengetahuan sering kali kurang mampu memprediksi prestasi kerja karena tidak mengukur pengetahuan dan keterampilan secara nyata seperti yang digunakan dalam pekerjaan. (Astuti & Pratama, 2020) Pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil dari pemrosesan informasi yang diperoleh melalui panca indera manusia. Secara lebih luas, pengetahuan mencakup semua informasi atau data yang diketahui atau dipahami oleh seseorang. Dalam pengertian lain, pengetahuan adalah berbagai fenomena yang dialami dan diperoleh manusia melalui pengamatan inderawi. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan indera atau akal untuk melihat atau merasakan sesuatu sebelumnya (Aulia & Jamilah, 2023).

Berdasarkan berbagai definisi yang ada, Pengetahuan dapat disimpulkan pengetahuan manusia bersifat kompleks dan multidimensi, mencakup aspek

inderawi dan intelektual. Melalui pengetahuan, manusia mampu memahami, menalar, serta menjelaskan fenomena di sekitarnya secara praktis, reflektif, dan kontemplatif. Pengetahuan dapat diperoleh melalui dua cara utama yaitu dengan belajar di bawah bimbingan seorang guru serta menggunakan indera dan akal kedua, melalui pengalaman langsung yang bersifat ilham atau wahyu. Pengetahuan ini membantu karyawan Perbankan kota kediri mampu dalam menyesuaikan diri dan merumuskan pemahaman yang lebih mendalam terhadap lingkungan dan realitas kerja. Saat seseorang akan memasuki dunia kerja, ia perlu memahami dan mencari pengetahuan tentang dunia kerja tersebut. Hal ini juga tercermin dalam QS. An Nahl ayat 78 :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

*Artinya: “Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur”*

Ayat ini menjelaskan bahwa ketika manusia dilahirkan ke dunia melalui rahim ibu, manusia berada dalam kondisi tanpa pengetahuan apapun. Seiring dengan pertumbuhan fisiknya, manusia mulai memperoleh pengetahuan yang pertama kali diberikan oleh orang tua, lingkungan sekitar, serta lembaga pendidikan. Seiring waktu, pengetahuan manusia semakin bertambah luas, sehingga seharusnya kita terus berusaha untuk belajar dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. (quran.nu.or.id, 2024).

### 2.2.3.2 Indikator Pengetahuan

Menurut (Wahyudi, 2002) untuk mengukur indikator pengetahuan sebagai berikut:

#### 1. Mengartikan

Mengartikan bisa dimaknai dengan memberi arti, menafsirkan, menerangkan maksud sesuatu. Biasanya kata mengartikan kerap digunakan untuk mengetahui makna atau maksud dari suatu kata.

#### 2. Memahami

Memahami merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjelaskan suatu objek atau materi yang telah diketahui secara akurat, serta mampu

menginterpretasikannya dengan tepat. Seseorang yang telah memahami suatu objek atau materi harus dapat menjelaskan, memberikan contoh, menyimpulkan, memprediksi, dan melakukan berbagai hal lain yang menunjukkan pemahaman terhadap objek atau materi yang dipelajari..

### 3. Menyimpulkan

Menyimpulkan adalah proses menarik pendapat atau keputusan berdasarkan uraian dalam suatu karangan atau teori. Untuk dapat membuat kesimpulan, seseorang perlu membaca dan menelaah secara mendalam dan intensif sehingga menghasilkan suatu pemahaman akhir yang terstruktur.

#### 2.2.4 Pengertian Minat Kerja

##### 2.2.4.1 Definisi Minat Kerja

Secara bahasa, minat berarti perhatian atau kesukaan terhadap suatu keinginan. Dalam istilah, minat dapat diartikan sebagai kecenderungan hati yang kuat terhadap suatu hasrat atau keinginan tertentu. Menurut Hurlock (1990) minat (*interest*) merupakan salah satu sumber motivasi yang mendorong individu untuk melakukan hal yang mereka inginkan ketika diberikan kebebasan untuk memilih.. Menurut Maslow (1943) pada penelitian (Human et al., 2024) mengembangkan teori hierarki kebutuhan yang menjelaskan motivasi manusia berdasarkan lima tingkat kebutuhan. Teori ini relevan dengan minat kerja dan motivasi karyawan dalam mencapai aktualisasi diri melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Dalam konteks perbankan, pemenuhan kebutuhan ini mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Minat adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang dan memiliki keterkaitan dengan hal-hal di luar dirinya. Semakin erat atau kuat hubungan tersebut, maka semakin besar pula minat yang dimiliki. Minat dapat diartikan sebagai kesukaan atau kecenderungan hati, perhatian, serta keinginan yang mendorong seseorang melakukan suatu hal tanpa adanya paksaan. Minat juga melibatkan harapan, prasangka, perasaan, rasa takut, atau dorongan lain yang mengarahkan individu pada suatu pilihan tertentu. (Amri, 2023).

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa minat merupakan kecenderungan atau ketertarikan seseorang untuk

melakukan suatu perbuatan atau aktivitas dalam bidang tertentu. Minat ditandai oleh dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk mengikuti dan memperhatikan suatu objek atau aktivitas yang diminatinya, disertai dengan perasaan senang dan keinginan untuk mempelajarinya lebih mendalam. Hal ini mencerminkan adanya hubungan antara dorongan internal yang tinggi terhadap hal-hal yang diminati dengan rasa bahagia dan keinginan untuk memperdalam pengetahuan tentang objek atau aktivitas tersebut. Oleh karena itu, minat memiliki peran yang penting dalam motivasi seseorang untuk mengeksplorasi dan mengembangkan diri dalam bidang-bidang tertentu yang sesuai dengan minat karyawan dalam dunia perbankan Kota Kediri. Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan syariat. Hal ini didukung oleh Q.S Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

*Artinya: “demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati.”*

Ayat tersebut menggambarkan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah bagi seorang mukmin, selama niatnya ditujukan untuk Allah, kapanpun dan dimanapun berada. Semangat kerja yang tinggi menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan upaya terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karena mereka menyadari bahwa usaha mereka tidak hanya dinilai oleh atasan atau rekan kerja, tetapi juga dilihat sebagai bentuk pengabdian yang dihargai di hadapan Allah (quran.nu.or.id, 2024).

#### 2.2.4.2 Indikator Minat Kerja

Menurut Abror (1989) pada penelitian (Dewi, 2022) bahwa minat mengandung indikator-indikator :

##### 1. Kognisi (menenal)

Minat diawali dengan adanya pengetahuan dan informasi tentang objek yang menjadi fokus minat tersebut.

## 2. Konasi (kehendak)

Minat terwujud dalam bentuk keinginan dan dorongan kuat untuk melaksanakan suatu aktivitas, termasuk aktivitas yang berlangsung di lingkungan sekitar.

## 3. Emosi (perasaan)

Unsur emosi turut hadir karena partisipasi atau pengalaman tersebut disertai dengan perasaan tertentu, biasanya berupa rasa senang.

## 4. Evaluasi (Penilaian)

Proses menilai dan mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan diri dengan jenis pekerjaan yang diminati.

## 5. Aksi (Tindakan)

Bentuk implementasi konkret dari minat yang diwujudkan dalam tindakan nyata seperti mengikuti pelatihan terkait bidang yang diminati, mencari informasi tambahan tentang pekerjaan, dan berusaha meningkatkan kompetensi dalam bidang tersebut.

### 2.2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

#### 2.2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi atau hasil kerja nyata yang dicapai oleh individu. Menurut Badudu, kinerja atau *performance* dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam bahasa Inggris, *performance* diartikan sebagai daya guna dalam menjalankan tanggung jawab atau kewajiban. Secara etimologis, kinerja merujuk pada hasil yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan, atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perbandingan antara kualitas hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya, yang dilaksanakan secara sah, tidak melanggar aturan hukum, serta selaras dengan nilai moral dan etika (Malayu, 2001) Dalam konteks perusahaan, kinerja adalah kewajiban yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk pimpinan dan bawahan. Karyawan yang memiliki kualitas dan pengetahuan tinggi sangat memengaruhi peningkatan kinerja serta

dapat mendorong prestasi perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga tujuan perusahaan yang telah disepakati dapat tercapai sebagaimana diharapkan. Kinerja atau *performance* merupakan pencapaian hasil kerja oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja ini bertujuan untuk memenuhi target organisasi secara sah, tanpa melanggar aturan hukum, norma moral, maupun etika yang berlaku. (Maulana & Riyanto Setyo, 2022). Menurut (Jackson, 2018) Kinerja merupakan segala tindakan yang dilakukan atau dihindari oleh seorang karyawan. Kinerja juga diartikan sebagai pencapaian terhadap tugas atau pekerjaan tertentu yang secara jelas mencerminkan hasil atau output yang dihasilkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam memenuhi standar pekerjaan dengan menyelesaikan target tepat waktu tanpa melampaui batas yang ditetapkan, sehingga hasil kerja selaras dengan nilai moral dan etika perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi optimal bagi perbankan di Kota Kediri. Selanjutnya, dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: “Dan katakanlah: 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan baik dan menunjukkan bahwa segala usaha dan pekerjaan seseorang akan dilihat dan dinilai. Jika seorang karyawan memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung bekerja dengan lebih baik dan penuh semangat (quran.nu.or.id, 2024).

#### 2.2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel (2015) dalam penelitian (Human et al., 2024) mengembangkan enam kriteria primer untuk mengukur kinerja yaitu:

##### 1. *Quality*

Merupakan ukuran sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. *Quantity*

Merujuk pada jumlah hasil yang dicapai, seperti jumlah uang, unit, atau siklus kegiatan yang berhasil diselesaikan.

3. *Timeliness*

Menggambarkan tingkat penyelesaian suatu aktivitas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan tetap mempertimbangkan koordinasi hasil kerja lain dan ketersediaan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. *Cost-effectiveness*

Menunjukkan seberapa optimal sumber daya organisasi dimanfaatkan untuk menghasilkan hasil maksimal atau meminimalkan kerugian dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

5. *Need for supervision*

Mengacu pada kemampuan seorang pekerja dalam menjalankan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan langsung dari supervisor untuk menghindari tindakan yang tidak diinginkan.

6. *Interpersonal impact*

Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menjaga hubungan baik, harga diri, dan kerja sama dengan rekan kerja serta bawahan.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja adalah akumulasi dari tugas, tantangan, dan pembelajaran yang dialami seorang karyawan selama bekerja di suatu organisasi. Pengalaman kerja membantu karyawan untuk memahami pekerjaan mereka secara lebih mendalam dan mampu menghadapi berbagai situasi kerja dengan lebih efektif (Triana et al., 2023) Hal ini sejalan dengan penelitian (Suhartini, 2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan dengan pengalaman yang lebih luas memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. (Laurencia & Widyawati, 2019) juga menemukan bahwa pengalaman kerja yang tinggi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja, terutama dalam konteks perbankan. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting

yang mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

*H1: Terdapat pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

### 2.3.2 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien (Chong, 2022) Menurut penelitian (Mayasari & Tridayanti, 2019) keterampilan berperan signifikan dalam menentukan kinerja seorang karyawan karena memberikan nilai tambah pada cara mereka melakukan pekerjaan. (Zein & Bridha, 2022) juga menyatakan bahwa karyawan dengan keterampilan tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal, terutama dalam industri yang membutuhkan keahlian khusus. Oleh karena itu, keterampilan menjadi elemen penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

*H2: Terdapat pengaruh keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

### 2.3.3 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan mencerminkan wawasan yang dimiliki seorang karyawan mengenai pekerjaan, proses, dan tujuan organisasi. Pengetahuan membantu karyawan dalam membuat keputusan yang lebih tepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik (Viviani et al., 2020) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan mendalam mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga berkontribusi terhadap kinerja yang lebih tinggi. (Suhartini, 2023) juga menegaskan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor industri berbasis informasi. Oleh karena itu, pengetahuan menjadi fondasi penting dalam mendukung kinerja seorang karyawan.

*H3: Terdapat pengaruh pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

### 2.3.4 Pengaruh Minat Kerja dalam Memediasi Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Minat kerja adalah keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk bekerja dengan antusias dan penuh motivasi. Penelitian (Yumhi, 2022) menunjukkan bahwa minat kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, karena minat kerja mempengaruhi seberapa besar pengalaman yang dimiliki dapat diterapkan secara optimal. (Triana et al., 2023) juga mendukung bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja ketika karyawan memiliki minat kerja yang tinggi.

Berbeda dengan (Supriadi, 2022) menemukan bahwa pengalaman kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yumhi, 2022) dalam penelitiannya tentang Bripka Polres Lebak menemukan bahwa minat kerja tidak selalu efektif sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, minat kerja dapat menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

*H4: Terdapat pengaruh minat kerja memediasi pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan.*

### 2.3.5 Pengaruh Minat Kerja dalam Memediasi Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Minat kerja dapat mendorong karyawan untuk menggunakan keterampilan mereka secara lebih maksimal. Penelitian (Mayasari & Tridayanti, 2019) menunjukkan bahwa karyawan dengan minat kerja yang tinggi cenderung lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Penelitian tentang hubungan keterampilan dan kinerja karyawan menunjukkan kompleksitas yang menarik. (Mayasari & Tridayanti, 2019) mengungkapkan temuan positif signifikan, dengan korelasi kuat 0,762 yang menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja. Sementara itu, (Purba et al., 2020) mengindikasikan bahwa keterampilan tidak selalu berpengaruh langsung, dan membutuhkan variabel intervening untuk menjelaskan mekanisme peningkatan kinerja.

*H5: Terdapat pengaruh minat kerja memediasi pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.*

### 2.3.6 Pengaruh Minat Kerja dalam Memediasi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Minat kerja membantu karyawan untuk menerapkan pengetahuan mereka dalam pekerjaan sehari-hari secara lebih efektif. Penelitian Penelitian (Viviani et al., 2020) memberikan bukti empiris positif tentang pengaruh pengetahuan terhadap kinerja, dengan korelasi signifikan 0,672 yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel.

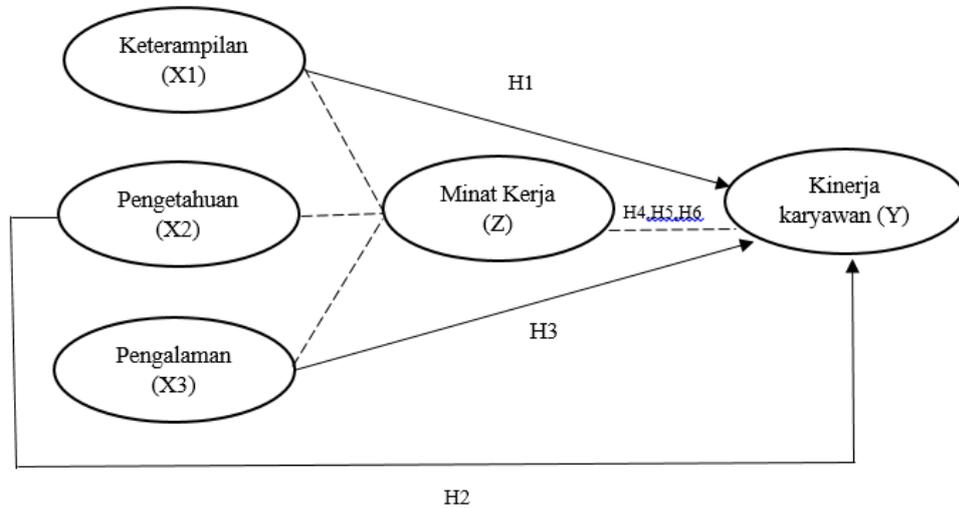
Kontras dengan temuan tersebut, (Astuti, 2019) menemukan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi 0,750. Penelitian (Zein & Bridha, 2022) selanjutnya mengungkapkan pengaruh parsial pengetahuan, yang mengindikasikan perlunya variabel mediasi untuk menjelaskan mekanisme hubungan.

*H6: Terdapat pengaruh minat kerja memediasi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.*

## 2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan penelitian dan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya, kerangka konseptual disusun untuk mempermudah pemahaman alur penelitian dengan menjelaskan hubungan antar variabel secara teoritis. Kerangka ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan, sehingga memudahkan dalam merumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian. Dengan adanya kerangka konseptual, diharapkan penelitian ini dapat memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis dan menguji hubungan antar variabel secara sistematis.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan analisis terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan teoritis, dan studi literatur sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Minat kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

H5: Minat kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.

H6: Minat kerja menjadi perantara dalam pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian pada penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menguji hubungan antara pengalaman, keterampilan dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh minat kerja. Penelitian kuantitatif sendiri adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau teori spesifik melalui analisis hubungan antar variabel Noor (2007). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2022) metode penelitian kuantitatif merujuk pada pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme dan diterapkan dalam studi terhadap populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sementara analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menggambarkan suatu fenomena serta mengetahui hubungan antar variabel. (Putri & Supriadi, 2022) menjelaskan Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi, baik yang bersifat alamiah maupun yang dihasilkan oleh aktivitas manusia. Penelitian ini berfokus pada analisis atau penggambaran hasil dari subjek yang diteliti, tanpa berupaya memberikan implikasi yang lebih luas.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di Kota Kediri, yang merupakan salah satu kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Penelitian difokuskan pada karyawan perbankan di Kota Kediri, yang mencakup berbagai institusi perbankan baik bank konvensional maupun bank syariah. Pemilihan seluruh bank di Kota Kediri sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis yang saling terkait, dimana pendekatan ini memungkinkan penelitian mendapatkan representasi yang komprehensif tentang kondisi perbankan di suatu kota, mencakup bank

konvensional dan syariah dengan variasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia serta kinerja karyawan.

### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Sugiyono (2022) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang mencakup hubungan kausal antara variabel-variabel yang berasal dari objek dan subjek dengan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, jumlah populasi tidak dapat ditentukan secara pasti, sehingga termasuk dalam kategori populasi yang secara kuantitatif tidak terbatas. Mengingat kompleksitas objek penelitian, populasi dalam studi ini tergolong heterogen dimana setiap anggota populasi memiliki karakteristik individual yang unik dan membedakan satu sama lain (Hair et al., 2017). Sesuai dengan karakteristik khusus tersebut, penelitian ini memfokuskan pada karyawan aktif yang bekerja di perbankan baik konvensional maupun syariah di wilayah Kota Kediri.

#### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mewarisi karakteristik utama populasi induknya. Dalam konteks penelitian ini, ukuran populasi tidak dapat ditentukan secara pasti dengan karakteristik yang bersifat heterogen. Dalam metodologi kuantitatif, semakin besar ukuran sampel yang diperoleh, semakin baik kemampuan sampel tersebut dalam merepresentasikan populasi. Untuk menentukan ukuran sampel, penelitian ini mengadopsi pedoman yang merekomendasikan perhitungan sampel minimal sebesar 5 hingga 10 kali jumlah indikator penelitian (Hair et al., 2017). Berdasarkan formula ini, maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Sampel} = \text{jumlah indikator} \times 5$$

$$\text{Sampel} = 20 \times 5$$

$$\text{Sampel} = 100$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan adalah 100 dalam menentukan responden dari seluruh total populasi pegawai bank kota Kediri.

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini mengadopsi teknik *Non-Probability Sampling* melalui pendekatan purposive sampling yang dinilai sesuai dengan kebutuhan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018), *Non-Probability Sampling* merupakan metode pengambilan sampel dimana tidak semua anggota populasi memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai responden. Khusus dalam penelitian ini, peneliti menerapkan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan khusus dan tujuan penelitian tertentu (Rahma et al., 2021) Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memilih sampel dengan memperhatikan karakteristik khusus populasi yang relevan dengan tujuan penelitian:

1. Karyawan Aktif: Karyawan yang saat ini masih aktif bekerja di Perbankan.
2. Tempat Bekerja: Karyawan yang saat ini bekerja di Perbankan Kota Kediri yang menduduki berbagai posisi, mulai dari staf hingga manajerial, untuk mendapatkan perspektif yang beragam terkait kinerja.

### 3.5. Data dan Jenis Data

Menurut sugiyono (2022) data dapat dipahami sebagai rekaman sistematis dari berbagai fakta yang meskipun disajikan dalam bentuk ringkas, telah mencakup makna substantif dari suatu fenomena. Dalam pengertian metodologis, data merupakan representasi terstruktur dari realitas empiris yang berfungsi sebagai dasar analisis penelitian. Sedangkan menurut Susanto (2018) data dapat diartikan sebagai fakta atau elemen apa pun yang dapat berfungsi sebagai bahan dasar dalam proses pembentukan informasi. Data memiliki potensi untuk digunakan sebagai bahan diskusi, dasar pengambilan keputusan, atau sumber untuk berbagai perhitungan dan pengukuran. Dalam perkembangan saat ini, data tidak lagi terbatas pada representasi tekstual berupa kata atau kalimat, tetapi juga mencakup bentuk lain seperti suara, citra statis maupun bergerak, serta format dua dimensi atau tiga dimensi. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan terkait data yang digunakan.

#### 1. Data Primer

Sugiyono (2018) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data dari sumber aslinya. Data ini bisa didapat melalui

wawancara, kuesioner, dan lainnya yang secara langsung diberikan oleh responden yang merupakan karyawan aktif perbankan Kota Kediri yang telah dibagikan melalui online (*google form*) terkait pengalaman, keterampilan, pengetahuan, minat kerja, dan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Sugiyono (2018) mendefinisikan data sekunder sebagai sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, baik melalui pihak ketiga, dokumen tertulis, maupun berbagai bentuk media. Dalam studi ini, peneliti memanfaatkan berbagai sumber literatur sebagai data sekunder, meliputi:

- Publikasi ilmiah (buku dan artikel jurnal)
- Dokumen-dokumen pendukung
- Sumber-sumber relevan lainnya

Material tersebut dipilih berdasarkan kaitannya dengan:

- Variabel-variabel penelitian
- Hubungan antar variabel
- Konteks spesifik objek penelitian (karyawan sektor perbankan di Kota Kediri)

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode survei dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner tersebut berisi serangkaian pertanyaan dalam instrumen pengukuran yang dirancang untuk memperoleh informasi yang nantinya diolah dan dianalisis. Hasil analisis ini digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Menurut (sugiyono, 2022) teknik kuesioner merupakan salah satu instrumen pengumpulan data dimana peneliti menyampaikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada partisipan penelitian untuk kemudian memperoleh respon atau tanggapan mereka terhadap item-item yang diajukan. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini didasarkan pada besarnya populasi yang terlibat serta penyebarannya yang luas di berbagai wilayah. Dengan memanfaatkan kuesioner, peneliti dapat menyusun serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden yang kemudian disebarkan dan diisi

secara online melalui *google form*. Proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara membagikannya kepada karyawan perbankan Kota Kediri.

### **3.7. Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah atribut, karakteristik, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan sengaja ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk dipelajari secara mendalam, sehingga pada akhirnya dapat diambil kesimpulan yang relevan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian, definisi operasional variabel menjadi sangat penting karena merupakan perumusan yang spesifik berdasarkan karakteristik yang dapat diamati, diukur, dan dijelaskan secara empiris. Definisi ini dirancang untuk memudahkan peneliti dalam melakukan observasi, pengumpulan data, maupun pengukuran yang akurat terhadap suatu fenomena tertentu (Nurdin, I., & Hartati, 2019).

Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel utama, yaitu variabel independen (X) sebagai faktor penyebab yang memengaruhi variabel lain, variabel dependen (Y) sebagai outcome yang dipengaruhi, serta variabel mediasi (Z) yang berfungsi sebagai jembatan antara X dan Y dengan menjelaskan mekanisme pengaruhnya. Variabel Y merepresentasikan fenomena utama yang diteliti, sementara X berperan sebagai prediktor utamanya, dan Z menguraikan proses tidak langsung bagaimana X memengaruhi Y, sehingga memperkaya pemahaman tentang hubungan kausal dalam penelitian ini, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan antar variabel. Dengan memahami peran masing-masing jenis variabel ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih terstruktur dan mendalam dalam mengungkap hubungan yang menjadi fokus kajian.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Item baru
Pengalaman Becker (1964)	pengalaman adalah kecakapan seorang tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan, lamanya waktu bekerja serta pekerjaan yang telah dilakukan bisa digunakan sebagai dasar acuan dari sebuah pengalaman pekerjaan.	X1.1 Lama waktu/ masa bekerja	X1.1.1 Semakin lama pegawai bekerja semakin memahami tugas suatu pekerjaan dan melaksanakan dengan baik.
		X1.2 Tingkat pengetahuan yang dimiliki	X1.1.2 Pegawai harus memiliki tingkat pengetahuan meliputi konsep, prinsip, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan.
		X1.3 Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	X1.1.3 Tingkat penguasaan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan peralatan.
Keterampilan robbins (2000)	Keterampilan ( <i>skill</i> ) adalah kemampuan seseorang untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang butuh kemampuan dasar ( <i>basic ability</i> ).	X2.1 Keterampilan Interpersonal X2.2 Keterampilan Teknis X2.3 Keterampilan Diagnostik	X2.1.1 Pegawai mengetahui cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan  X2.1.2 Pegawai mampu menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan  X2.2.1 Pegawai mampu memperkirakan hasil akhir pekerjaan  X2.3.1 Pegawai mengetahui jumlah pekerjaan yang mampu saya selesaikan
Pengetahuan Kaleta (2006:170)	kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua	X3.1 Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan	X3.1.1 Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan.
		X3.2 Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas X3.3 Pemahaman pegawai terhadap	X3.1.2 Adanya prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan karier

	kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.	prosedur pelaksanaan tugasnya	<p>X3.2.1 Pengetahuan harus dimiliki oleh pegawai untuk mempermudah segala tugas yang akan dilaksanakan.</p> <p>X3.3.1 Pegawai harus memahami prosedur dan cara pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan.</p>
Minat Kerja Hurlock (1990)	minat ( <i>interest</i> ) merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih.	<p>Z.1.1 Kognisi (menenal)</p> <p>Z.1.2 Konasi (kehendak)</p> <p>Z.1.3 Emosi (perasaan)</p> <p>Z.1.4 evaluasi (penilaian)</p> <p>Z.1.5 aksi (tindakan)</p>	<p>Z1.1.1 Saya senang bekerja apabila citra perusahaan dimata masyarakat sangat baik</p> <p>Z.1.2.1 Didalam melakukan pekerjaan saya tidak pernah melanggar prinsip perusahaan</p> <p>Z.1.3.1 Saya merasa nyaman bekerja ketika lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan</p> <p>Z1.3.2 Saya senang apabila gaji selalu diberikan tepat waktu sesuai ketentuannya</p> <p>Z.1.4.1 Saya memiliki keahlian profesional yang sesuai dengan persyaratan dan tuntutan tanggung jawab dalam pekerjaan ini</p> <p>Z.1.5.1 Saya secara proaktif dan berkelanjutan berupaya mengakuisisi berbagai pengetahuan mutakhir serta mengikuti perkembangan informasi terkini yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional dalam rangka optimalisasi kinerja</p>

Kinerja Karyawan (Widiaswari, 2011).	Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas	<p>Y1.1 <i>Quality</i></p> <p>Y1.2 <i>Quantity</i></p> <p>Y1.3 <i>Timeliness</i></p>	<p>Y1.1.1 Kualitas pegawai untuk mempertimbangkan toleransi dalam pengawasan kualitas.</p> <p>Y1.2.1 Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan</p> <p>Y1.3.1 Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Pegawai perusahaan</p>
	Dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika	<p>Y1.4 <i>Cost-effectiveness</i></p> <p>Y1.5 <i>Need for supervision</i></p> <p>Y1.6 <i>Interpersonal impact</i></p>	<p>Y1.4.1 Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam pengawasan biaya.</p> <p>Y1.4.2 Kemampuan untuk menyelesaikan konflik dengan baik memperkuat hubungan interpersonal dalam tim</p> <p>Y1.5.1 Pegawai harus menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.</p> <p>Y1.6.1 Produktivitas pegawai diukur dengan output pekerja</p>

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

### 3.8. Skala Pengukuran

Dalam penyebarannya skala pengukuran yang dipakai adalah skala likert. Skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. variabel yang hendak diukur diuraikan menjadi sejumlah indikator dijadikan sebagai acuan dalam merancang item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap jawaban pada instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki rentang gradasi yang bervariasi, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif (sugiyono, 2022).

**Tabel 3.2 Skala Likert**

Pernyataan	Nilai
Sangat setuju	5
setuju	4
cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono,2022

### 3.9. Analisis Data

(sugiyono, 2022) menjelaskan bahwa analisis data merupakan tahap sistematis yang meliputi: (1) pengumpulan seluruh data dari responden, (2) klasifikasi data menurut variabel penelitian, (3) pengolahan dan penyajian data per variabel, serta (4) penerapan metode statistik untuk menguji validitas hipotesis penelitian. Dalam konteks penelitian ini, analisis data difokuskan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dengan mempertimbangkan peran mediasi dari variabel ( $Z$ ).

Dalam penelitian ini, selain variabel independen dan dependen, juga terdapat variabel mediasi yang dilambangkan dengan huruf  $Z$ . Variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, minat kerja karyawan berperan sebagai variabel mediasi. Minat kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen seperti pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018) mendefinisikan analisis deskriptif sebagai teknik pengolahan data yang bertujuan memaparkan karakteristik data penelitian secara objektif tanpa melakukan generalisasi. Dalam studi ini, penerapan analisis deskriptif difokuskan pada dua aspek utama: mengklasifikasikan jumlah responden berdasarkan karakteristik demografis yang telah ditetapkan, dan memaparkan distribusi jawaban dari instrumen kuesioner yang telah dikumpulkan.

### 3.9.2 Analisis *Outer Model*

Menurut (Sugiyono, 2018) analisis *outer model* merujuk pada kerangka yang menjelaskan hubungan antara setiap variabel yang berupa indikator atau instrumen, dengan variabel laten yang terkait. Dalam konteks *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Squares (PLS)*, variabel laten diartikan sebagai variabel yang nilainya tidak dapat diobservasi secara langsung melainkan dapat disimpulkan melalui penggunaan model matematis yang didasarkan pada variabel lain yang diukur dan diamati secara langsung. Uji yang dilakukan pada *outer model* ialah:

#### 1. *Convergent validity*

Validitas konvergen (*convergent validity*) merupakan konsep kunci dalam analisis pengukuran yang berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk teoritis saling berkorelasi secara kuat, dimana hal ini diukur melalui *standardized loading factor* yang mencerminkan besarnya korelasi antara masing-masing item pengukuran dengan konstruk utamanya (Gharon, 2016). Secara metodologis, validitas ini bertujuan untuk memverifikasi bahwa setiap indikator benar-benar merepresentasikan variabel laten yang hendak diukur, sehingga dapat memastikan akurasi pengukuran dalam penelitian (Sembiring, 2014) Berdasarkan standar analisis modern, nilai *loading factor*  $\geq 0.70$  dianggap ideal karena menunjukkan hubungan yang kuat antara indikator dengan konstraknya, namun dalam praktik penelitian empiris sering dijumpai kasus dimana nilai antara 0.50 hingga 0.70 masih dapat diterima dengan pertimbangan tertentu. Beberapa peneliti bahkan memperbolehkan nilai minimal 0.40 untuk indikator yang memiliki signifikansi teoritis kuat, meskipun secara statistik kurang ideal, sementara indikator dengan *loading factor* di bawah 0.40 secara konsensus harus

dieliminasi dari model karena dianggap tidak memenuhi syarat validitas dasar. Khusus dalam penelitian ilmu sosial dan untuk instrumen pengukuran yang masih dalam tahap pengembangan awal, (Heir et al., 2021) merekomendasikan fleksibilitas dalam menerapkan kriteria ini, dimana indikator dengan loading factor antara 0.40-0.70 dapat dipertahankan dengan catatan harus disertai justifikasi teoritis yang memadai dan pengujian lebih lanjut terhadap reliabilitas konstruk secara keseluruhan.

## 2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) adalah metode evaluasi model pengukuran reflektif yang menganalisis hubungan antara indikator dengan konstruk melalui cross loading. Suatu konstruk dianggap memenuhi validitas diskriminan apabila nilai korelasi antara indikator dengan konstruk yang bersangkutan lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model. Selain metode cross loading, penilaian validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan memeriksa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ). Menurut (Gharon, 2016) suatu model dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari 0.5, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian tersebut telah memenuhi syarat validitas

## 3. *Composite Reliability*

Keandalan Komposit (*Composite Reliability*) berfungsi sebagai parameter evaluasi konsistensi internal suatu konstruk teoritis dalam model penelitian, yang nilai-nilainya dapat diobservasi melalui output koefisien variabel laten (*latent variable coefficients*). Menurut (Gharon, 2016), terdapat dua kriteria utama yang digunakan untuk menilai keandalan komposit: konsistensi internal (*internal consistency*) dan koefisien *alpha Cronbach*. Secara metodologis, suatu konstruk dianggap mencapai tingkat keandalan yang memuaskan apabila kedua kriteria pengukuran tersebut menghasilkan nilai di atas 0.70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator penyusun konstruk tersebut memiliki stabilitas dan konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel laten yang menjadi fokus penelitian.

### 3.9.3 Analisis *Inner Model*

Model Struktural (*Inner Model*) merupakan komponen analisis yang menguji hubungan kausal antara variabel laten eksogen (X) dan variabel laten endogen (Y). Dalam penelitian ini, konstruk eksogen mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, sedangkan kinerja karyawan berperan sebagai variabel endogen. Menurut Hussein (2015), evaluasi model struktural dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan analitis berikut:

a. Koefisien determinasi (R-square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi sebagai indikator kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam suatu model penelitian. Menurut kriteria evaluasi yang umum diterima, nilai  $R^2$  dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori: (1) nilai  $\geq 0.75$  menunjukkan kekuatan prediktif yang substansial (kuat), (2) nilai sekitar 0.50 mencerminkan pengaruh moderat, dan (3) nilai  $\leq 0.25$  mengindikasikan hubungan yang relatif lemah antara variabel independen dengan dependen. Klasifikasi ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel eksogen dalam model mampu menjelaskan variansi yang terjadi pada variabel endogen.

b. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Metode *blindfolding* digunakan untuk menguji *predictive relevance* suatu model dengan memvalidasi apakah variabel-variabel yang digunakan memiliki kemampuan prediktif terhadap variabel lain. Nilai  $Q^2$  (atau *Stone-Geisser's Q<sup>2</sup>*) mengindikasikan sejauh mana model memiliki kapabilitas prediksi. Berdasarkan kriteria evaluasi yang berlaku:

- 1) Nilai  $Q^2 > 0$ : Menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang baik, artinya variabel-variabel dalam model secara signifikan mampu memprediksi variabel dependen.
- 2) Nilai  $Q^2 \leq 0$ : Mengindikasikan bahwa model tidak memiliki *predictive relevance* yang memadai, sehingga diperlukan evaluasi ulang terhadap spesifikasi model atau indikator yang digunakan.

Interpretasi ini membantu peneliti dalam memastikan bahwa model yang dibangun tidak hanya memiliki kecocokan (*goodness-of-fit*) secara statistik, tetapi juga relevansi prediktif dalam konteks empiris.

c. Uji *f Square*

Pengujian *f-square* ( $f^2$ ) dalam penelitian ini berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel endogen (pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman) terhadap variabel eksogen (kinerja karyawan). Berdasarkan (Hair et al., 2017) kriteria interpretasi *effect size* melalui nilai  $f^2$  dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Efek Kecil:  $0.02 \leq f^2 \leq 0.15$
- 2) Efek Sedang/Medium:  $0.15 < f^2 \leq 0.35$
- 3) Efek Besar:  $f^2 > 0.35$

Analisis ini memberikan pemahaman tentang seberapa signifikan kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, di luar pengaruh variabel lain dalam model.

d. *Goodness of Fit Index* (GoF)

*Indeks Goodness of Fit* (GoF) merupakan alat evaluasi komprehensif yang digunakan untuk menilai kinerja keseluruhan model, mencakup baik model pengukuran maupun model struktural. Nilai GoF dihitung dengan memadukan nilai komunalitas (diperoleh dari kuadrat loading factor) dengan nilai  $R^2$  konstruk endogen. Berdasarkan standar yang berlaku, interpretasi nilai GoF adalah: 0,1 menunjukkan kecocokan kecil, 0,25 kecocokan sedang, dan 0,36 kecocokan besar (Hair et al., 2017).

Dalam konteks pengujian hipotesis dengan *Partial Least Squares*, signifikansi statistik ditentukan melalui analisis nilai t-statistik yang dihasilkan dari prosedur bootstrapping. Suatu hipotesis dinyatakan didukung apabila: (1) nilai t-statistik dari koefisien jalur melebihi nilai t-tabel kritis ( $t\text{-stat} > t\text{-tabel}$ ), atau (2) nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (biasanya  $\alpha = 0,05$ ). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi baik pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maupun daya prediksi keseluruhan model

e. Penguji Hipotesis

Analisis pengujian hipotesis menggunakan metode Partial Least Squares bertujuan menguji signifikansi pengaruh kausal variabel prediktor (X) terhadap variabel *outcome* (Y). Kriteria pengujian didasarkan pada:

- 1) Nilai t-statistik dari koefisien jalur (*path coefficient*)
- 2) Tingkat signifikansi (p-value)

Suatu hipotesis dinyatakan didukung apabila:

- Nilai t-hitung melebihi t-tabel pada tingkat kepercayaan tertentu ( $t\text{-stat} > t\text{-table}$ ), atau
- Nilai signifikansi statistik berada di bawah alpha 0.05 ( $p < 0.05$ )

### 3.9.3 Uji Mediasi

Penelitian ini menggunakan variabel mediasi (minat kerja) yang diuji melalui tiga tahap prosedur: (1) uji pengaruh langsung variabel independen (pengalaman, keterampilan, pengetahuan) terhadap dependen (kinerja karyawan) harus signifikan ( $t\text{-stat} > t\text{-tabel}$  atau  $p < 0.05$ ); (2) uji pengaruh parsial meliputi hubungan variabel independen  $\rightarrow$  mediator dan mediator  $\rightarrow$  dependen yang keduanya harus signifikan ( $t\text{-stat} > t\text{-tabel}$  atau  $p < 0.05$ ).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

Perbankan di Kota Kediri dimulai dengan kehadiran *De Javasche* Bank pada masa kolonial. Bank ini berperan dalam menopang perekonomian lokal melalui berbagai layanan keuangan yang disediakan. Seiring dengan perubahan politik dan ekonomi di Indonesia, *De Javasche* Bank kemudian dinasionalisasi dan menjadi bagian dari Bank Indonesia. Perubahan ini turut memengaruhi perkembangan sektor perbankan di Kediri, khususnya dalam meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan keuangan yang lebih inklusif. Sejak tahun 1955, Bank Kota Kediri didirikan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat setempat. Bank ini berfokus pada penyediaan layanan keuangan yang lebih baik bagi masyarakat lokal, terutama dalam menyalurkan kredit bagi sektor produktif. Dengan adanya bank daerah, masyarakat mendapatkan akses yang lebih mudah terhadap pembiayaan, yang sebelumnya didominasi oleh lembaga keuangan nasional maupun perbankan swasta.

Salah satu aspek penting dalam perkembangan ekonomi Kota Kediri adalah peran bank dalam mendukung usaha *mikro*, kecil, dan menengah (UMKM). Bank di Kediri memberikan akses pembiayaan yang lebih mudah dan terjangkau bagi pelaku usaha kecil, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan bisnis dan meningkatkan daya saing. Selain itu, perbankan juga menyediakan program pembinaan dan pendampingan guna meningkatkan kapasitas pengusaha kecil dalam mengelola keuangan dan operasional usaha mereka. Langkah ini membantu mengurangi ketergantungan masyarakat pada praktik pinjaman informal yang sering kali merugikan. Bank di Kediri memiliki fungsi utama sebagai lembaga intermediasi keuangan, yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito, serta menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit. Selain itu, bank juga berperan dalam memberikan berbagai layanan keuangan seperti sistem pembayaran, investasi, dan proteksi keuangan bagi masyarakat.

Melalui berbagai kebijakan dan inisiatif, bank turut berperan dalam menjaga stabilitas ekonomi daerah. Dengan menyalurkan kredit kepada sektor-sektor produktif, bank mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan menciptakan lapangan kerja. Selain itu, bank juga berperan dalam menjaga stabilitas nilai tukar dan inflasi melalui berbagai instrumen keuangan yang disediakan oleh Bank Indonesia. Keberadaan bank di Kota Kediri, baik dalam bentuk bank nasional maupun bank daerah, memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Sejak masa kolonial hingga saat ini, bank terus berkembang dan beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dukungan terhadap UMKM dan stabilitas ekonomi menjadi fokus utama dalam menjaga keseimbangan ekonomi daerah. Dengan demikian, perbankan di Kediri tidak hanya berfungsi sebagai penyedia layanan keuangan, tetapi juga sebagai pendorong utama dalam membangun ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

## 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

### 4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	72	72%
Laki-Laki	28	28%
Total	100	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 72 karyawan (72%). Sementara itu, laki-laki sebanyak 28 karyawan (28%). Jumlah responden Dengan demikian, sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

### 4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tempat bekerja

**Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Tempat Kerja**

Item	Jumlah	Presentase
Bank Mega Syariah	10	10%
Bank Syariah Indonesia	3	3%
Bank Jatim Syariah	4	4%
Bank BRI	14	14%
Bank Mandiri	9	9%

Bank Jatim	5	5%
Bank BCA Syariah	8	8%
Bank BNI	6	6%
Bank Mega	9	9%
Bank Muamalat	5	5%
cimb niaga	5	5%
BTN syariah	4	4%
Bank BCA	5	5%
BTN	5	5%
mayapada	5	5%
panin bank	3	3%
Total	100	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden berasal dari Bank BRI sebanyak 14 karyawan (14%). Kemudian disusul oleh Bank Mega Syariah dengan 10 karyawan (10%), serta Bank Mega dan Bank Mandiri masing-masing sebanyak 9 karyawan (9%). Selanjutnya, Bank BCA Syariah diwakili 8 karyawan (8%) Bank BNI diwakili oleh 6 karyawan (6%), Bank Muamalat, Bank BCA, Bank BTN, Bank Mayapada dan Bank Cimb Niaga sebanyak 5 karyawan (5%) Bank-bank lainnya, seperti BTN Syariah dan Bank Jatim Syariah, masing-masing memiliki 4 karyawan (4%), diikuti oleh Bank Mandiri dengan 6 karyawan (5,7%), serta bank lainnya seperti Bank Panin yang diwakili oleh 3 karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berasal dari Bank BRI, menunjukkan dominasi representasi dari bank tersebut dalam sampel penelitian.

#### **4.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert, Skala Likert menggunakan sejumlah pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan meminta responden memberikan tanggapan berdasarkan lima pilihan, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Budiaji et al, 2019).

#### 4.3.1 Variabel Pengalaman (X1)

**Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Pengalaman**

Item	Jawaban responden										Total		Rata-rata
	STS (1)		TS (2)		N(3)		S(4)		SS(5)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1.1	0	0	0	0	6	3	45	23	49	33	100	100	4,45
X1.1.2	0	0	0	0	9	5	44	23	47	32	100	100	4,4
X1.1.3	0	0	0	0	7	4	43	22	50	33	100	100	4,42

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

1. Pernyataan X1.1.1 mengenai *“Semakin lama pegawai bekerja semakin memahami tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik”* menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 6 responden memilih netral, 45 responden memilih setuju, dan 49 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,45. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan X1.1.2 mengenai *“Pegawai harus memiliki tingkat pengetahuan meliputi konsep, prinsip, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan”* menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 9 responden memilih netral, 44 responden memilih setuju, dan 47 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,40. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan X1.1.3 mengenai *“Tingkat penguasaan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan peralatan”* menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 7 responden memilih netral, 43 responden memilih setuju, dan 50 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,42. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### 4.3.2 Variabel Keterampilan (X2)

**Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Keterampilan**

Item	Jawaban responden										Total		Rata-rata
	STS (1)		TS (2)		N(3)		S(4)		SS(5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X 2.1.1	0	0	0	0	3	2	33	17	64	39	100	100	4,62
X 2.2.2	0	0	0	0	8	4	32	17	60	38	100	100	4,56
X 2.2.1	0	0	0	0	15	8	35	19	50	33	100	100	4,34
X 2.3.1	0	0	0	0	16	8	30	33	54	35	100	100	4,39

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

1. Pernyataan X2.1.1 mengenai “*Pegawai mengetahui cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 3 responden memilih netral, 33 responden memilih setuju, dan 64 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,62. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan X2.2.2 mengenai “*Pegawai mampu menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 8 responden memilih netral, 32 responden memilih setuju, dan 60 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,56. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan X2.2.1 mengenai “*Saya mampu memperkirakan hasil akhir pekerjaan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 15 responden memilih netral, 35 responden memilih setuju, dan 50 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
4. Pernyataan X2.3.1 mengenai “*Pegawai mengetahui jumlah pekerjaan yang mampu saya selesaikan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 16

responden memilih netral, 30 responden memilih setuju, dan 54 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,39. Ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### 4.3.3 Variabel Pengetahuan (X3)

**Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Pengetahuan**

Item	Jawaban responden										Total		Rata-rata
	STS (1)		TS (2)		N(3)		S(4)		SS(5)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X3.1.1	0	0	0	0	8	4	47	24	45	31	100	100	4,4
X3.1.2	0	0	0	0	4	2	39	20	57	36	100	100	4,55
X3.2.1	0	0	0	0	4	2	39	20	57	36	100	100	4,52
X3.3.1	0	0	0	0	6	3	34	18	60	38	100	100	4,6

1. Pernyataan X3.1.1 mengenai “*Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 8 responden memilih netral, 47 responden memilih setuju, dan 45 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,40. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan X3.1.2 mengenai “*Adanya prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan karier*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 4 responden memilih netral, 39 responden memilih setuju, dan 57 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,55. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan X3.2.1 mengenai “*Pengetahuan harus dimiliki oleh pegawai untuk mempermudah segala tugas yang akan dilaksanakan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 4 responden memilih netral, 39 responden memilih setuju, dan 57 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor

sebesar 4,52. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pernyataan X3.3.1 mengenai “*Pegawai harus memahami prosedur dan cara pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 6 responden memilih netral, 34 responden memilih setuju, dan 60 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,60. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut

#### 4.3.4 Variabel Minat Kerja (Z)

**Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Minat Kerja**

Item	Jawaban responden										Total		Rata-rata
	STS (1)		TS (2)		N(3)		S(4)		SS(5)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Z1.1.1	1	1	0	0	5	3	46	24	48	32	100	100	4,48
Z1.2.1	2	2	0	0	4	2	41	21	53	35	100	100	4,51
Z1.3.1	0	0	0	0	6	3	40	21	54	35	100	100	4,51
Z.1.3.2	0	0	0	0	4	2	28	18	65	39	100	100	4,63
Z1.4.1	0	0	0	0	3	2	35	18	62	38	100	100	4,61
Z1.5.1	0	0	0	0	4	2	36	18	60	38	100	100	4,57

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

1. Pernyataan Z1.1.1 mengenai “*Saya senang bekerja apabila citra perusahaan dimata masyarakat sangat baik*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 1 responden memilih sangat tidak setuju, 5 responden memilih netral, 46 responden memilih setuju, dan 48 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Z1.2.1 mengenai “*Didalam melakukan pekerjaan saya tidak pernah melanggar prinsip perusahaan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 2 responden memilih sangat tidak setuju, 4 responden memilih netral, 41 responden memilih setuju, dan 53 responden memilih sangat setuju,

dengan rata-rata skor sebesar 4,51. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

3. Pernyataan Z1.3.1 mengenai “*Saya merasa nyaman bekerja ketika lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 6 responden memilih netral, 40 responden memilih setuju, dan 54 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,51. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
4. Pernyataan Z1.3.2 mengenai “*Saya senang apabila gaji selalu diberikan tepat waktu sesuai ketentuannya*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 4 responden memilih netral, 28 responden memilih setuju, dan 65 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,63. Ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden sangat menyetujui pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Z1.4.1 mengenai “*Saya memiliki keahlian profesional yang sesuai dengan persyaratan dan tuntutan tanggung jawab dalam pekerjaan ini*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 3 responden memilih netral, 35 responden memilih setuju, dan 62 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,61. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Z1.5.1 mengenai “*Saya secara proaktif dan berkelanjutan berupaya mengakuisisi berbagai pengetahuan mutakhir serta mengikuti perkembangan informasi terkini yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional dalam rangka optimalisasi kinerja*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 4 responden memilih netral, 36 responden memilih setuju, dan 60 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,57. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

**Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Jawaban responden										Total		Rata-rata
	STS (1)		TS (2)		N(3)		S(4)		SS(5)		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1.1.1	1	1	0	0	3	2	43	22	53	35	100	100	4,53
Y1.2.1	0	0	3	2	5	3	41	21	51	34	100	100	4,49
Y1.3.1	2	2	0	0	6	3	46	24	46	32	100	100	4,41
Y1.4.1	0	0	0	0	1	1	38	19	61	38	100	100	4,59
Y1.5.1	0	0	0	0	8	4	36	19	56	36	100	100	4,47
Y1.5.2	0	0	0	0	6	3	24	12	70	41	100	100	4,64
Y1.6.1	0	0	0	0	2	1	18	9	80	44	100	100	4,81

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

1. Pernyataan Y1.1.1 mengenai *“Kualitas pegawai untuk mempertimbangkan toleransi dalam pengawasan kualitas”* menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 1 responden memilih sangat tidak setuju, 3 responden memilih netral, 43 responden memilih setuju, dan 53 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,53. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Y1.2.1 mengenai *“Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”* menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 3 responden memilih tidak setuju, 5 responden memilih netral, 41 responden memilih setuju, dan 51 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,49. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
3. Pernyataan Y1.3.1 mengenai *“Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Pegawai perusahaan”* menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 2 responden memilih sangat tidak setuju, 6 responden memilih netral, 46 responden memilih setuju, dan 46 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,41. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

4. Pernyataan Y1.4.1 mengenai “*Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam pengawasan biaya*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 1 responden memilih netral, 38 responden memilih setuju, dan 61 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,59. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Y1.4.2 mengenai “*Kemampuan untuk menyelesaikan konflik dengan baik memperkuat hubungan interpersonal dalam tim*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 2 responden memilih netral, 18 responden memilih setuju, dan 80 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,81. Ini memperlihatkan bahwa hampir seluruh responden sangat menyetujui pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Y1.5.1 mengenai “*PegawaiPharus menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 8 responden memilih netral, 36 responden memilih setuju, dan 56 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,47. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
7. Pernyataan Y1.6.1 mengenai “*Produktivitas pegawai diukur dengan output pekerja*” menunjukkan distribusi jawaban sebagai berikut: 6 responden memilih netral, 24 responden memilih setuju, dan 70 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,64. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### **4.4.Hasil Analisis dengan Smart Partial Least Square (PLS)**

##### **4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Outer model bertujuan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas data dalam sebuah penelitian. Validitas pada outer model diukur melalui dua metode, yaitu convergent validity dan *discriminant validity*.

##### **a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Tujuan dari validitas konvergen adalah untuk menentukan seberapa valid hubungan setiap indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Nilai beban luar

dari masing-masing indikator dapat digunakan untuk menguji validitas konvergen. Nilai loading factor menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dengan variabel latennya, dimana nilai  $\geq 0.70$  dianggap ideal. Namun dalam praktiknya, nilai  $\geq 0.50$  masih dapat diterima, dan beberapa ahli memperbolehkan nilai hingga 0.40 dengan catatan indikator dengan nilai  $\leq 0.40$  harus dieliminasi dari model. Khusus untuk penelitian ilmu sosial atau instrumen pengukuran baru, Hair dkk. (2021) merekomendasikan fleksibilitas dengan mempertahankan indikator yang memiliki loading factor 0.40-0.70 jika didukung oleh justifikasi teoritis yang kuat.

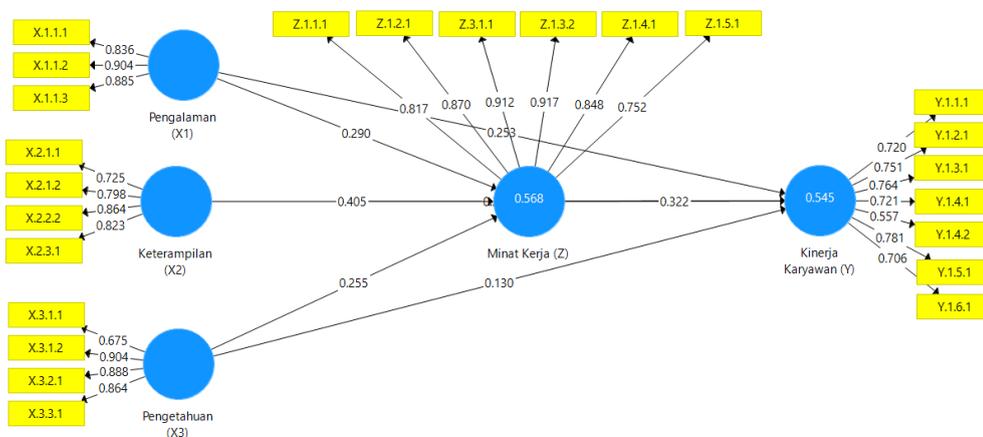
**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Konvergen**

Item	Pengalaman (X1)	Keterampilan (X2)	Pengetahuan (X3)	Minat Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
X.1.1.1	0.836					Valid
X.1.1.2	0.904					Valid
X.1.1.3	0.885					Valid
X.2.1.1		0.725				Valid
X.2.1.2		0.798				Valid
X.2.2.2		0.864				Valid
X.2.3.1		0.823				Valid
X.3.1.1			0.675			Valid
X.3.1.2			0.904			Valid
X.3.2.1			0.888			Valid
X.3.3.1			0.864			Valid
Z.1.1.1				0.817		Valid
Z.1.2.1				0.870		Valid
Z.3.1.1				0.912		Valid
Z.1.3.2				0.917		Valid
Z.1.4.1				0.848		Valid
Z.1.5.1				0.752		Valid
Y.1.1.1					0.720	Valid
Y.1.2.1					0.751	Valid
Y.1.3.1					0.764	Valid
Y.1.4.1					0.721	Valid

Y.1.4.2					0.557	Valid
Y.1.5.1					0.781	Valid
Y.1.6.1					0.706	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

**Gambar 4.1 Hasil Uji Validitas Konvergen**



Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji Validitas Konvergen dapat dilihat pada Gambar 4.1 dan Tabel 4.5 yang menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan, Minat Kerja dan Kinerja karyawan nilai *loading factor* > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator valid karena memiliki korelasi yang tinggi.

**b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila memenuhi dua syarat berikut: (1) nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) korelasi berada di bawah 0.85, dan (2) analisis *cross loading* menunjukkan bahwa nilai *loading factor* indikator pada konstruk yang seharusnya diukur lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model (Sayyida, 2023).

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Diskriminan**

Item	Pengalaman (X1)	Keterampilan (X2)	Pengetahuan (X3)	Minat Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X.1.1.1	<b>0.836</b>	0.318	0.377	0.424	0.469
X.1.1.2	<b>0.904</b>	0.366	0.397	0.543	0.518
X.1.1.3	<b>0.885</b>	0.432	0.463	0.556	0.553
X.2.1.1	0.282	<b>0.725</b>	0.307	0.518	0.444
X.2.1.2	0.331	<b>0.798</b>	0.327	0.482	0.394
X.2.2.2	0.401	<b>0.864</b>	0.353	0.502	0.506
X.2.3.1	0.358	<b>0.823</b>	0.332	0.530	0.470
X.3.1.1	0.291	0.234	<b>0.657</b>	0.299	0.299
X.3.1.2	0.408	0.301	<b>0.904</b>	0.542	0.491
X.3.2.1	0.460	0.402	<b>0.888</b>	0.503	0.436
X.3.3.1	0.409	0.412	<b>0.864</b>	0.479	0.458
Z.1.1.1	0.483	0.504	0.353	<b>0.817</b>	0.528
Z.1.2.1	0.455	0.567	0.457	<b>0.870</b>	0.544
Z.3.1.1	0.509	0.593	0.556	<b>0.912</b>	0.622
Z.1.3.2	0.566	0.609	0.536	<b>0.752</b>	0.608
Z.1.4.1	0.489	0.534	0.516	<b>0.917</b>	0.591
Z.1.4.2	0.491	0.420	0.467	<b>0.848</b>	0.532
Y.1.1.1	0.438	0.327	0.338	0.481	<b>0.720</b>
Y.1.2.1	0.476	0.348	0.326	0.459	<b>0.751</b>
Y.1.3.1	0.420	0.572	0.408	0.507	<b>0.764</b>
Y.1.4.1	0.455	0.310	0.315	0.507	<b>0.721</b>
Y.1.4.2	0.207	0.262	0.250	0.385	<b>0.557</b>
Y.1.5.1	0.548	0.508	0.477	0.541	<b>0.781</b>
Y.1.6.1	0.345	0.453	0.424	0.469	<b>0.706</b>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Untuk setiap variabel, terdapat cross loading tertinggi, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.6 hasil yang menunjukkan bahwa setiap indikator dapat dianggap valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Avarage Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Keterangan
Pengalaman	0.767	Valid
Keterampilan	0.646	Valid
Pengetahuan	0.809	Valid
Minat Kerja	0.730	Valid
Kinerja Karyawan	0.515	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Dalam Tabel 4.7, Faktor persepsi dukungan organisasi, keterikatan pegawai, dan kinerja pegawai diketahui memiliki nilai  $> 0,5$  pada tabel 4.7 *Average Variant Extracted* (AVE) di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang valid.

c. Uji Reabilitas (*Composite Reliability*)

*Composite Reliability* adalah indikator yang mengukur tingkat keandalan suatu alat ukur. Nilai reliabilitas komposit pada variabel laten digunakan untuk menilai stabilitas dan konsistensi pengukuran gabungan. Data dianggap memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,70. Selain itu, uji *Cronbach's alpha* juga digunakan untuk memperkuat hasil *composite reliability*. Suatu variabel dikatakan reliabel atau memenuhi kriteria *Cronbach's alpha* jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70 (Mubarok, 2022).

**Tabel 4.8 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Pengalaman	0.848	0.859	0.908	Reliabel
Keterampilan	0.816	0.818	0.879	Reliabel
Pengetahuan	0.882	0.884	0.927	Reliabel
Minat Kerja	0.925	0.930	0.942	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.842	0.854	0.880	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70, yaitu: Pengalaman sebesar 0,908, Keterampilan sebesar 0,879, Pengetahuan sebesar 0,927, Minat Kerja sebesar 0,942, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki keandalan yang tinggi. Selain itu, nilai

Cronbach's Alpha untuk semua variabel juga berada di atas 0,70, yang semakin memperkuat bahwa seluruh indikator dalam masing-masing variabel bersifat reliabel dan konsisten secara internal. Dengan demikian, instrumen pengukuran dalam penelitian ini dapat dinyatakan handal dan layak digunakan.

#### 4.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) merupakan komponen analisis yang menguji hubungan kausal antara variabel laten eksogen (X) dan variabel laten endogen (Y). Dalam penelitian ini, konstruk eksogen mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, sedangkan kinerja karyawan berperan sebagai variabel endogen (Hussein, 2015) :

a. Nilai Koefisien determinasi (*R-Square*)

$R^2$  digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam suatu model, dengan kriteria interpretasi sebagai berikut: nilai  $\geq 0,75$  menunjukkan pengaruh kuat, sekitar 0,50 termasuk kategori moderat, dan nilai di bawah 0,25 mengindikasikan pengaruh lemah. Standar ini membantu mengevaluasi sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

**Tabel 4. 9 R-Square**

Item	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.545
Minat Kerja (Z)	0.572

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai *R-Square* variabel minat kerja (Z) sebesar 0.572 (57.2%) menunjukkan bahwa persepsi (X) mampu menjelaskan 57.2% variasi dalam minat kerja, sedangkan 42.8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai *R-Square* variabel Y sebesar 0.545 (54.5%) mengindikasikan bahwa persepsi pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan secara kolektif menjelaskan 54.5% variasi dalam Y, dengan 45.5% sisanya dijelaskan oleh faktor eksternal yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Nilai *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Metode *blindfolding* digunakan untuk mengevaluasi predictive relevance suatu model melalui nilai  $Q^2$  (*Stone-Geisser*). Kriteria interpretasinya adalah: (1)

$Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi yang baik, dan (2)  $Q^2 \leq 0$  mengindikasikan kekuatan prediktif yang tidak memadai. Nilai  $Q^2$  positif membuktikan bahwa variabel-variabel dalam model memiliki relevansi prediktif terhadap variabel dependen, sedangkan nilai negatif menandakan perlunya revisi model.

**Tabel 4.10  $Q^2$**

	$Q^2$
Kinerja Karyawan (Y)	0.263
Minat Kerja (Z)	0.402

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* ( $Q^2$ ) variabel Minat Kerja (Z) sebesar 0,402 atau 40,2%, yang artinya model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel Minat Kerja. Sedangkan nilai *Q-Square* ( $Q^2$ ) variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,263 atau 26,3%, yang juga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang cukup terhadap variabel Kinerja Karyawan. Karena kedua nilai  $Q^2$  berada di atas nol, maka dapat disimpulkan bahwa model ini relevan secara prediktif terhadap kedua variabel tersebut.

c. Nilai *F Square*

Analisis *f-square* ( $f^2$ ) dalam penelitian ini mengukur besarnya pengaruh variabel endogen (pengetahuan dan keterampilan) terhadap variabel eksogen (kinerja karyawan). Nilai  $f^2$  diinterpretasikan sebagai berikut: (1)  $0.02 \leq f^2 \leq 0.15$  menunjukkan efek kecil, (2)  $0.15 < f^2 \leq 0.35$  mencerminkan efek medium, dan (3)  $f^2 > 0.35$  mengindikasikan efek besar. Hasil ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kontribusi substantif setiap variabel endogen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

**Tabel 4.11 F Square**

Item	Pengalaman (X1)	Keterampilan (X2)	Pengetahuan (X3)	Minat Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengalaman (X1)				0.138	0.087
Keterampilan (X2)				0.290	0.053
Pengetahuan (X3)				0.109	0.024
Minat Kerja (Z)					0.098
Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *f-square* variabel Pengalaman (X1) terhadap Minat Kerja (Z) sebesar 0,138 yang termasuk dalam kategori efek kecil, dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,087 yang juga menunjukkan efek kecil. Nilai *f-square* variabel Keterampilan (X2) terhadap Minat Kerja (Z) sebesar 0,290 yang termasuk dalam kategori efek sedang, sedangkan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,053 yang termasuk efek kecil. Selanjutnya, nilai *f-square* variabel Pengetahuan (X3) terhadap Minat Kerja (Z) sebesar 0,109 dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,024, keduanya termasuk dalam kategori efek kecil. Terakhir, nilai *f-square* Minat Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,098 yang juga berada pada kategori efek kecil. Dengan demikian, pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel endogen bersifat kecil hingga sedang sesuai dengan nilai *f-square* yang diperoleh.

d. *Goodness of Fit Index* (GoF)

*Goodness of Fit* (GoF) Index digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model secara keseluruhan dengan kriteria nilai *communalities* (kuadrat loading faktor) sebesar 0.1 (kecil), 0.25 (sedang), dan 0.36 (besar), sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik pada *Path Coefficient*

terhadap t-tabel (hipotesis diterima jika t-statistik > t-tabel atau p-value < 0.05) untuk mengkonfirmasi pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap dependen (Y).

**Tabel 4.12 Goodness of Fit Index (GoF)**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.077	0.077
NFI	0.679	0.679

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Hasil analisis pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0.077 (baik pada Saturated Model maupun *Estimated Model*) telah memenuhi kriteria kecocokan model (SRMR < 0.10), sementara nilai NFI sebesar 0.679 mengindikasikan tingkat kecocokan yang memadai meskipun belum mencapai standar ideal (mendekati 1). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini secara keseluruhan telah memenuhi kriteria kelayakan berdasarkan dua indikator evaluasi tersebut.

e. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pembuktian pada uji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan p-value. Hipotesis diterima ketika t-statistik melebihi nilai kritis pada tingkat kepercayaan tertentu dan p-value kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika t statistik kurang dari nilai kritis atau p-value melebihi dari tingkat signifikansi. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, dimana p-value.

**Tabel 4.12 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pengalaman (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.227	0.231	0.092	2.450	0.015
Keterampilan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.203	0.206	0.100	2.027	0.043
Pengetahuan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.192	0.190	0.094	2.035	0.042

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai p-value, di mana hipotesis alternatif diterima jika p-value kurang dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

1. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.015, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, Pengalaman berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.043, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, Keterampilan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.042, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, Pengetahuan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.13 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Mean (M)	Standard	T Statistics	P Values
Pengalaman (X1) -> Minat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.077	0.072	0.035	2.215	0.027
Keterampilan (X2) -> Minat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.122	0.123	0.058	2.094	0.037
Pengetahuan (X3) -> Minat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.117	0.120	0.058	2.013	0.045

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai *p-value*, di mana hipotesis *alternatif* diterima jika *p-value* kurang dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

1. Minat Kerja memediasi Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.027, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, Minat Kerja mampu memediasi pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan.
2. Minat Kerja memediasi Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.037, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, Minat Kerja mampu memediasi pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Minat Kerja memediasi Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.045, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, Minat Kerja mampu memediasi pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

#### **4.5. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.5.1 Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas. Pengalaman kerja yang cukup dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan, menyelesaikan permasalahan, serta beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu aset penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Triana et al., 2023) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dengan latar belakang pengalaman yang memadai cenderung memiliki pemahaman yang lebih dalam mengenai prosedur operasional dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Hal ini memperlihatkan bahwa pengalaman kerja bukan hanya memperkuat kompetensi teknis, tetapi juga meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta penyelesaian masalah kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja dapat dipandang sebagai salah satu elemen penting dalam strategi pengembangan karyawan yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan pencapaian target organisasi secara berkesinambungan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri. Dalam perspektif Islam, bekerja dengan baik dan profesional merupakan bagian dari ibadah, selama dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai syariat. Karyawan

yang memiliki pengalaman kerja cenderung menunjukkan sikap yang lebih bertanggung jawab, disiplin, dan terampil dalam menyelesaikan tugasnya, yang sejalan dengan nilai-nilai kerja dalam Islam. Salah satunya dijelaskan pada ayat Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Artinya: "Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."*

Ayat ini menegaskan bahwa kriteria utama dalam dunia kerja menurut Islam adalah kompetensi (al-qawiyy) dan amanah (al-amīn). Pengalaman kerja yang terakumulasi selama bertahun-tahun menjadi salah satu indikator dari kekuatan dalam kompetensi dan keahlian. Dengan demikian, pengalaman kerja bukan hanya berdampak pada peningkatan kinerja secara duniawi, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keutamaan dalam bekerja menurut ajaran Islam (quran.nu.or.id, 2025).

Dengan demikian, pengalaman kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri. Karyawan dengan pengalaman yang memadai mampu bekerja lebih efektif, memiliki pemahaman mendalam terhadap tugas, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam pandangan Islam, pengalaman kerja yang meningkatkan kompetensi dan keandalan seseorang selaras dengan nilai-nilai ajaran Islam tentang etos kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas secara profesional, tetapi juga mengandung nilai ibadah apabila dijalankan dengan niat yang benar dan penuh tanggung jawab.

**H1: Terdapat pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

#### **4.5.2 Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa, keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

perbankan di Kota Kediri. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Keterampilan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efisien, minim kesalahan, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan prosedur kerja yang terus berubah. Temuan ini menegaskan bahwa keterampilan merupakan salah satu aspek penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan efektivitas operasional dan pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan penemuan (Purba et al., 2020) bahwa keterampilan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dan terlatih menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi karena mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai standar kerja. Selain itu, keterampilan juga berperan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, keterampilan kerja dapat dipandang sebagai fondasi utama dalam mendukung keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri. Dalam pandangan Islam, memiliki keterampilan dan terus mengasah kemampuan adalah bagian dari kewajiban seorang muslim dalam bekerja secara profesional dan amanah. Seorang pekerja yang memiliki keterampilan akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, sehingga memberikan manfaat tidak hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi masyarakat dan lembaga tempatnya bekerja. Seperti yang tertera pada QS. An-Najm Ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

*Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*

Ayat ini menegaskan bahwa hasil yang diperoleh seseorang adalah sesuai dengan usahanya. Ini sangat relevan dengan pentingnya mengembangkan pengalaman kerja, di mana setiap upaya yang dilakukan akan membuahkan hasil, baik itu berupa keterampilan baru, maupun kemajuan dalam karier (quran.nu.or.id, 2025).

Dengan demikian, keterampilan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri. Karyawan yang terampil dapat melaksanakan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan produktif, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan secara profesional. Dalam perspektif Islam, keterampilan merupakan bentuk keahlian yang harus dijaga dan dikembangkan, karena berperan penting dalam menjalankan tugas secara amanah dan bermanfaat. Oleh karena itu, keterampilan kerja tidak hanya berdampak pada aspek profesional, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai luhur dalam bekerja menurut ajaran Islam.

**H2: Terdapat pengaruh keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

### **4.5.3 Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Pengetahuan yang memadai memungkinkan karyawan untuk memahami kebijakan, prosedur, serta sistem kerja secara menyeluruh, sehingga dapat meningkatkan akurasi, efisiensi, dan kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa pengetahuan merupakan komponen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan performa kerja dan daya saing organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Putu & Made, 2020) bahwa pengetahuan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor perbankan Kota Kediri. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang bidang pekerjaannya akan lebih siap menghadapi situasi

kompleks, mampu mengambil keputusan yang tepat, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Pengetahuan juga berfungsi sebagai dasar dalam pengembangan keterampilan dan sikap kerja yang profesional. Oleh karena itu, pengetahuan yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target kerja dan kemajuan organisasi secara menyeluruh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perbankan.

Dalam ajaran Islam, pengetahuan merupakan hal yang sangat dianjurkan untuk dimiliki dan dikembangkan. Islam memandang ilmu sebagai cahaya yang membimbing seseorang dalam bertindak benar dan profesional. Orang yang berilmu lebih mudah menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab dan adil, serta menghindari kesalahan yang merugikan. Hal ini juga terkandung dalam QS. An Nahl ayat 78:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

*Artinya: "Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur"*

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia terlahir ke dunia dalam keadaan tanpa pengetahuan apa pun. Seiring pertumbuhan fisiknya, manusia mulai memperoleh pengetahuan melalui berbagai sumber, terutama dari orang tua, lingkungan sekitar, dan institusi pendidikan. Perkembangan pengetahuan manusia bersifat dinamis dan terus bertambah seiring waktu, sehingga menjadi kewajiban bagi setiap individu untuk senantiasa belajar tanpa henti guna memperluas pemahaman dan wawasannya (quran.nu.or.id, 2025).

Dengan demikian, pengetahuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri. Karyawan yang memiliki pengetahuan memadai lebih siap dalam menghadapi tantangan kerja, mampu bekerja lebih efektif, serta menunjukkan profesionalisme yang tinggi. Dalam pandangan Islam, pengetahuan merupakan anugerah dan tanggung jawab, yang jika digunakan dengan benar akan membawa keberkahan baik secara individu maupun bagi organisasi. Oleh karena itu, pengetahuan tidak hanya meningkatkan

produktivitas kerja, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai spiritual dalam pengabdian melalui pekerjaan yang dilakukan secara amanah.

**H3: Terdapat pengaruh pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

#### **4.5.4 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Minat Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri, dengan minat kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup cenderung memiliki minat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Pengalaman kerja yang dimiliki memberikan bekal penting dalam memahami lingkungan kerja, menyelesaikan tugas, serta menghadapi tantangan di tempat kerja, sehingga memunculkan rasa percaya diri dan ketertarikan untuk terus terlibat dalam pekerjaan. Dengan meningkatnya minat kerja, karyawan menjadi lebih antusias, bersemangat, dan terfokus dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Temuan ini sejalan penelitian sebelumnya (Yumhi, 2022) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan, yang berujung pada tumbuhnya minat kerja. Minat kerja yang tinggi memotivasi karyawan untuk lebih aktif, tekun, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, minat kerja dapat bertindak sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan pengalaman kerja dengan kinerja aktual di lapangan. Dalam konteks organisasi perbankan, hal ini penting karena pelayanan dan ketelitian menjadi faktor utama dalam keberhasilan operasional.

Dalam pandangan Islam, bekerja dengan semangat dan ketertarikan yang tulus merupakan salah satu bentuk ibadah, asalkan dilakukan dengan niat yang baik dan sesuai dengan ajaran agama. Pengalaman kerja yang panjang seharusnya membentuk karakter karyawan menjadi lebih matang dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Ketekunan dan keinginan untuk terus belajar serta mencintai

pekerjaan adalah bagian dari etos kerja Islami. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105:

تَعْمَلُونَ مِمَّا قَدْ كُنْتُمْ يُكْتَبُ عَلَيْكُمُ الشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِيمٌ إِلَيَّ وَسَتُرَدُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُهَا وَقُل

*Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu..."*

Ayat ini menekankan pentingnya semangat dalam bekerja dan tanggung jawab dalam pelaksanaannya. Minat kerja yang tumbuh dari pengalaman yang terakumulasi menjadi bukti bahwa bekerja bukan hanya soal kewajiban duniawi, tetapi juga bentuk pengabdian kepada Allah SWT (quran.nu.or.id, 2025).

Dengan demikian, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri, dan pengaruh tersebut diperkuat melalui peran mediasi dari minat kerja. Karyawan yang berpengalaman cenderung memiliki ketertarikan lebih besar terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan produktivitas. Dalam perspektif Islam, minat dan semangat dalam bekerja mencerminkan kesungguhan serta integritas pribadi, yang bila dilandasi niat ibadah akan bernilai tinggi di sisi Allah SWT. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengalaman kerja sekaligus membangun lingkungan yang mampu menumbuhkan minat kerja sebagai strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

**H4: Terdapat pengaruh minat kerja memediasi pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan.**

#### **4.5.5 Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Minat Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri, dengan minat kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang memadai cenderung memiliki minat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Keterampilan yang dimiliki memberikan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan efisiensi, serta meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Dengan meningkatnya minat kerja,

karyawan menjadi lebih termotivasi, antusias, dan terfokus dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan studi (Dewi, 2022) yang mengungkapkan bahwa keterampilan kerja tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan fungsional, tetapi juga membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan. Persepsi positif ini memicu tumbuhnya minat kerja, yang menjadi pendorong utama dalam pencapaian kinerja optimal. Dalam konteks organisasi perbankan, keterampilan seperti komunikasi, ketelitian, dan penguasaan sistem operasional menjadi modal penting dalam menjaga kualitas layanan dan kepercayaan nasabah.

Dalam Islam, keterampilan merupakan amanah yang harus dijaga dan dikembangkan sebagai bentuk tanggung jawab atas potensi yang telah diberikan oleh Allah SWT. Ketika keterampilan digunakan dengan niat yang baik dan semangat yang tulus, maka pekerjaan menjadi ibadah. Semangat kerja yang tumbuh dari penguasaan keterampilan mencerminkan keinginan untuk terus memperbaiki diri dan memberi manfaat bagi lingkungan kerja. QS. An-Najm Ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

*Artinya: “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*

Ayat ini menegaskan bahwa hasil yang diperoleh seseorang adalah sesuai dengan usahanya. Ini sangat relevan dengan pentingnya mengembangkan pengalaman kerja, di mana setiap upaya yang dilakukan akan membuahkan hasil, baik itu berupa keterampilan baru, maupun kemajuan dalam karier (quran.nu.or.id, 2025).

Dengan demikian, keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri, dan pengaruh tersebut diperkuat melalui peran mediasi dari minat kerja. Karyawan yang terampil cenderung memiliki ketertarikan lebih besar terhadap pekerjaannya, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan produktif. Dalam perspektif Islam, keterampilan yang dilandasi minat kerja dan niat ibadah mencerminkan kesungguhan dan keikhlasan dalam menjalankan amanah profesional. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pengembangan

keterampilan sekaligus menumbuhkan minat kerja guna menciptakan kinerja yang berkelanjutan dan berkualitas tinggi.

**H5: Terdapat pengaruh minat kerja memediasi pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.**

#### **4.5.6 Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Minat Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *software SmartPLS 3.0*, diketahui bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri, dengan minat kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan kerja yang tinggi cenderung memiliki minat kerja yang lebih besar, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Pengetahuan memberikan pemahaman mendalam tentang tugas, prosedur, dan tanggung jawab, sehingga karyawan lebih siap menghadapi dinamika kerja. Pengetahuan juga membantu meningkatkan rasa percaya diri dan kontrol atas pekerjaan, yang memicu ketertarikan dan keterlibatan emosional dalam pekerjaan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yumhi, 2022) yang menunjukkan bahwa pengetahuan kerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga memengaruhi aspek psikologis seperti motivasi dan minat kerja. Karyawan yang merasa paham dan menguasai bidang pekerjaannya cenderung lebih antusias, inisiatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam sektor perbankan, di mana akurasi dan layanan pelanggan sangat penting, pengetahuan menjadi faktor kunci dalam menghasilkan kinerja yang unggul.

Dalam Islam, menuntut ilmu dan mengamalkan pengetahuan dalam pekerjaan merupakan bentuk ibadah yang sangat dianjurkan. Pengetahuan adalah cahaya yang menerangi langkah seorang muslim dalam berkontribusi secara positif di lingkungan kerjanya. Semangat kerja yang lahir dari penguasaan ilmu mencerminkan kesungguhan dalam menjalankan amanah Allah SWT. Allah berfirman dalam QS. Al-Mujadila ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ  
الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan."*

Ayat ini menunjukkan bahwa ilmu pengetahuan memiliki posisi mulia dalam Islam, dan penggunaannya dalam pekerjaan dengan niat yang baik akan menghasilkan pahala dan keberkahan. Ketika pengetahuan dipadukan dengan minat kerja yang kuat, maka pekerjaan menjadi ladang amal sekaligus kontribusi profesional yang bernilai.

Dengan demikian, pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri, dan pengaruh tersebut diperkuat melalui mediasi minat kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas dan relevan cenderung lebih tertarik terhadap pekerjaannya, sehingga bekerja dengan lebih semangat, teliti, dan produktif. Dalam pandangan Islam, perpaduan antara pengetahuan dan minat kerja yang dilandasi niat ibadah menjadi kunci integritas dan kualitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan program pengembangan pengetahuan sekaligus menciptakan lingkungan yang mendukung minat kerja agar tercapai kinerja optimal dan berkelanjutan.

**H6: Terdapat pengaruh minat kerja memediasi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh pengalaman kerja, keterampilan, dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi minat kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri. Pengalaman memperkuat kemampuan dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi dengan dinamika pekerjaan.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi lebih efisien, akurat, dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Keterampilan menjadi aset penting dalam mendukung efektivitas operasional dan pencapaian target kerja.
3. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan memungkinkan karyawan memahami sistem kerja secara menyeluruh, meningkatkan ketepatan dan kualitas dalam pelaksanaan tugas, serta memperkuat landasan profesionalisme kerja.
4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh minat kerja. Karyawan yang berpengalaman cenderung memiliki minat kerja lebih tinggi, yang memicu peningkatan motivasi, semangat, dan fokus dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada kinerja.
5. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh minat kerja. Karyawan terampil menunjukkan ketertarikan dan semangat kerja yang tinggi, yang meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Minat kerja menjadi penghubung penting antara keterampilan dan kinerja.
6. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh minat kerja. Pengetahuan yang baik menumbuhkan rasa percaya diri dan keterlibatan

emosional dalam pekerjaan, yang memperkuat minat kerja dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor utama pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan perbankan di Kota Kediri, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi minat kerja. Dalam perspektif Islam, ketiganya juga mencerminkan nilai-nilai kerja profesional yang bernilai ibadah ketika dilandasi dengan niat yang benar, tanggung jawab, dan integritas, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an.

## **5.2. Saran**

1. Bagi Pihak Manajemen Perbankan Kota Kediri diharapkan agar perusahaan terus meningkatkan strategi pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan berbasis pengalaman, peningkatan keterampilan teknis, serta penyediaan akses terhadap pembelajaran untuk memperluas pengetahuan karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, M. S. (2023). *Peran Pemediasian Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan Ii Kabupaten Rembang Jawa Tengah.*
- Astuti, B., & Pratama, A. I. (2020). Hubungan antara efikasi diri dengan keterampilan komunikasi siswa. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 13(2), 147–155. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v13i2.33757>
- Astuti, D. P., Lam'ah, S., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(01), 21–30. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/index>
- Astuti, S. P., & Aziz, A. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Investment Opportunity Set Dan Cash Ratio Terhadap Dividen Kas. *Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 137–142. <https://doi.org/10.35590/jeb.v2i2.715>
- Aulia, F., & Jamilah, S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja dan Kualitas Pegawai Perbankan Syariah. *Journal of Resources and Reserves*, 1(2), 16–31. <https://edujavare.com/index.php/jrr> Website: <https://edujavare.com/>
- Bambang Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Chong, D. (2022). The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 94–101. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2.60>
- David Stephen P. Robbins. (2000). *Human Resources Management Concept and Practices.* PT. Preenhalindo.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson.*
- Dewi, N. K. (2023). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(6).

- DEWI, R. C. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN MINAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC BANDA ACEH DIPONEGORO. In *UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA* (Vol. 33, Nomor 1).
- Dr.Juliansyah Noor. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group.
- Gharson. (2016). *Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models*. New York: Statistical Publishing Associates.
- Gosali, C., Vito, P., & Remiasa, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang dan Kepribadian Enterprising Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Karir Sebagai Variabel Mediasi. *Action Research Literate*, 8(7). <https://doi.org/10.46799/ar1.v8i7.437>
- H. Malayu S. P Hasibuan. (2001). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Edisi Revi).
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hakiki, M., Budiman, R. D. A., Firdaus, M., & Astiti, A. D. (2023). the Influence of Internship Experience and Career Guidance on Student Work Readiness: a Quantitative Descriptive Research Study. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Teknologi Informasi (JIPTI)*, 4(2), 123–133. <https://doi.org/10.52060/pti.v4i2.1398>
- Human, P., Pengetahuan, C., Terhadap, K., Karyawan, K., Terhadap, K., & Karyawan, K. (2024). *KETERAMPILAN , PENGALAMAN , DAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA KC JEMBER MEI 2024 PENGARUH HUMAN CAPITAL ( PENGETAHUAN , KETERAMPILAN , PENGALAMAN , DAN*.
- Hutapea, Parulin, MBA dan Thoha, Dr. Nuriana, M. (2018). *Konpetensi Plus*. PT. Gramedia.
- Jackson, D. (2018). Developing graduate career readiness in Australia: Shifting from extra-curricular internships to work-integrated learning. *International Journal of*

- Work-Integrated Learning*, 19(1), 23–35.
- Krisna & Nuratama. (2021). *tata kelola manajemen dan keuangan untuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM)*.
- Laurencia, M., & Widyawati, N. (2016). Pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan umkm bak sampah karet surabaya. *STIA Manajemen dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya*.
- Magang, P. P., Skill, S., Kerja, M., & Kesiapan, T. (2023). *Jki 2.3.2023*. 2(4), 1061–1076.
- Maulana, T., & Riyanto Setyo. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(2), 103–109.
- Nurfadilah, A., & Suparman. (2022). Literasi Perbankan dan Kinerja Karyawan: Studi pada Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 8(2), 134–145.
- Mayasari, L. D., & Tridayanti, H. (2019). The Effect Of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge On Work Competence And Employee Performance In Galaxy Mall Shuang Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), 77–82. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i1.14>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Purba, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2020). The effect of work skills and employee's job involvement on employee performance through job satisfaction in manpower office of Medan, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(2), 169–188. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3829741>
- Puspitasari, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perbankan di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 55–63.
- Putri, A. M., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Minat Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Industri Jasa Keuangan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 78–86.
- Putri, mutia amanta dwi. (2017). Employee's Performance in PT. Jasaraharja Putera

- Pekanbaru Branch. *JOM Fekom*, 4(1), 913–925.
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Putu, S., & Made, S. (2020). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Py. Pelni Cabang Makassar*. 2(1), 40–55.
- Rahma, S., Siregar, M. N., Manullang, M. A., & Ginting, K. E. N. (2021). Pengaruh Pemahaman Visi Misi, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Matahari Baru. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 578–587. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.337>
- Rhomadoni, S., & Khairan. (2022). Persepsi Masyarakat Terhadap Produk perbankan Syariah di Bandar Lor Kota Kediri. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 4(2), 185–201. <https://doi.org/10.33367/at.v4i2.1472>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, November, 587–632. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15)
- Sembiring, I. (2014). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DALAM MEMBENTUK LOYALITAS PELANGGAN (Studi pada Pelanggan McDonaldâs MT.Haryono Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 15(1), 84504.
- Setyowati, D., & Sugiharto, D. (2020). Keterampilan Teknologi dan Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Bank Digital di Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(2), 100–112.
- Setiyawan, B. dan W. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Jurnal Riset Bisnis*

*Indonesia Semarang.*, 2. No 2, 181–198.

sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Suhartini. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 2(1), 11–17. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v2i1.6404>

Supriadi, A. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Tahta Media Group.

Susanto, A. (2018). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group, Jakarta.

Triana, A., Munfaqiroh, S., Liana, Y., Manajemen, J., & Malangkuçewara, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kemampuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan ( Study pada Home Industry FreshyBag Malang ). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8, 159–168.

Utami, S., Susanto, B., & Suhartin. (2023). The Effect Of The Work Environment On Employee Performance (Study On Kediri Conventional Bank). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1082–1091. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sehani Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>

Wijaya, et al. (2022). Hubungan antara Grit dengan Regulasi Diri Dalam Belajar pada Siswa Kelas XII SMA Negeri The Correlation between Grit and Self Regulation in Learning in Class XII Students of State High School. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*. <https://dx.doi.org/10.20961/jip.v6i2.59824>

Wirawan. (2009). Institut Manajemen Telkom. *Auditing dan Jasa Assurance.*, 12.

Yumhi, Y. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, Bimbingan Karir Terhadap Kinerja Briпка Polres Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*,

9(1), 19–28. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i1.632>

Zein, Y. W. M., & Bridha, R. L. (2022). The Effect of Motivation, Discipline, Knowledge, and Skills on Ajwad Resto's Employee Performance. *The Journal Gastronomy Tourism*, 9(1), 34–44. <https://doi.org/10.17509/gastur.v9i1.48539>

<https://kedirikota.bps.go.id/id> diakses pada 8 Oktober 2024

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Indonesia---September-2024/STATISTIK%20PERBANKAN%20INDONESIA%20-%20SEPTEMBER%202024.pdf> diakses pada 8 Oktober 2024

<https://quran.nu.or.id> diakses pada 10 November 2024

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Almeira Yassara  
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 6 Mei 2003  
Alamat Asal : Perumahan Mojoroto Indah  
Blok A-67 Kelurahan  
Mojoroto, Kecamatan Mojoroto  
Kota Kediri, Jawa Timur 64112  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
No. Telepon : 081252205991  
Email : [almeiraay06@gmail.com](mailto:almeiraay06@gmail.com)

#### **Pendidikan Formal**

2007 – 2009 : RA Al Fajar Kandat  
2009 – 2015 : SD Negeri Lirboyo 1 Kediri  
2015 – 2018 : SMP Al Huda Kediri  
2018 – 2021 : SMAN 5 Taruna Brawijaya Jawa Timur  
2021 – 2025 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non-Formal**

2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik  
Ibrahim Malang  
2022 – 2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI)  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik  
Ibrahim Malang

#### **Pengalaman Organisasi dan Penghargaan**

2024 – 2025 : Anggo Asisten Laboratorium JCA (Job Career & Alumni) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

## Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

### **KUESIONER PENELITIAN PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH PENGALAMAN, KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN KOTA KEDIRI**

Kepada:

Yth. Pegawai perbankan Kota Kediri

Di Tempat.

Perkenalkan saya Almeira Yassara, Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam hal ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi di UIN Malang. Untuk itu, saya mohon untuk kesediaan Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian saya yang berjudul “Peran pemediasian minat kerja terhadap pengetahuan,pengalaman,keterampilan terhadap kinerja karyawan perbankan kota kediri”

Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis secara keseluruhan dan data tersebut terjamin kerahasiaannya hanya untuk keperluan penelitian semata dan tidak disebarluaskan. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini. Semoga segala kebaikan dan bantuan Bapak/Ibu dibalas lebih baik untuk dunia dan akhirat oleh Allah SWT.

Hormat Saya

Almeira Yassara

**PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH PENGALAMAN,  
KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERBANKAN KOTA KEDIRI**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Silakan Bapak/Ibu isi dan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan identitas:

Nama Responden :

Perusahaan bekerja saat ini :

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

Silakan Bapak/Ibu isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap jawaban tersebut, dengan keterangan sebagai berikut:

No	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
		(Sangat Setuju)	(Setuju)	(Netral)	(Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
		5	4	3	2	1

**III. DAFTAR KUESIONER**

**A. Pengetahuan Keterampilan Pengalaman (X)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Semakin lama pegawai bekerja semakin memahami tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik.					
2.	Pegawai harus memiliki tingkat pengetahuan meliputi konsep, prinsip, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan					
3.	Tingkat penguasaan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan peralatan.					
4.	Saya mengetahui cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan					
6.	Saya mampu memperkirakan hasil akhir					

	pekerjaan					
7.	Saya mengetahui jumlah pekerjaan yang mampu saya selesaikan					
8.	Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan.					
9.	Adanya prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan karier					
10.	Pengetahuan harus dimiliki oleh pegawai untuk mempermudah segala tugas yang akan dilaksanakan.					
11.	Pegawai harus memahami prosedur dan cara pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan.					

### B. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas pegawai untuk mempertimbangkan toleransi dalam pengawasan kualitas.					
2.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Pegawai perusahaan					
4.	Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam pengawasan biaya.					
5.	Pegawai harus menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu produktivitas pegawai diukur dengan output pekerja					
6.	Kemampuan untuk menyelesaikan konflik dengan baik memperkuat hubungan interpersonal dalam tim					
7.	Saya dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebankan.					
8.	Saya pernah mengalami penumpukan pekerjaan maka, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
9.	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain					
10.	Saya berusaha untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan					
11.	Saya bekerja dengan jujur					

12.	Saya merasa ada banyak perbedaan dengan rekan kerja, maka saya berusaha bekerjasama dengan baik					
13.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					
14.	Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan berulang kali					
15.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					

### C. Minat Kerja (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senang bekerja apabila citra perusahaan dimata masyarakat sangat baik					
2.	Didalam melakukan pekerjaan saya tidak pernah melanggar prinsip Syariah					
3.	Saya merasa nyaman bekerja ketika lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan					
4.	Saya senang apabila gaji selalu diberikan tepat waktu sesuai ketentuannya					
5.	Saya memiliki keahlian profesional yang sesuai dengan persyaratan dan tuntutan tanggung jawab dalam pekerjaan ini					
6.	Saya secara proaktif dan berkelanjutan berupaya mengakuisisi berbagai pengetahuan mutakhir serta mengikuti perkembangan informasi terkini yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional dalam rangka optimalisasi kinerja					



5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4



4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	3
4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5

5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5

### C. Kinerja Karyawan (Y)

Y.1.1.1	Y.1.2.1	Y.1.3.1	Y.1.4.1	Y.1.4.2	Y.1.5.1	Y.1.6.1
5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	4	5	5
4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5
5	5	3	4	3	4	4
5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5
4	3	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5
5	5	3	5	4	5	5
5	4	4	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	3	5	5

4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	3	3
4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	3	5
4	3	4	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	3	3	5

5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4

## Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian *SmartPLS 3.0*

### Hasil Uji Validitas Konvergen

	Keterampilan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Minat Kerja (Z)	Pengalaman (X1)	Pengetahuan (X3)
X.1.1.1				0.836	
X.1.1.2				0.904	
X.1.1.3				0.885	
X.2.1.1	0.725				
X.2.1.2	0.798				
X.2.2.2	0.864				
X.2.3.1	0.823				
X.3.1.1					0.675
X.3.1.2					0.904
X.3.2.1					0.888
X.3.3.1					0.864
Y.1.1.1		0.720			
Y.1.2.1		0.751			
Y.1.3.1		0.764			
Y.1.4.1		0.721			
Y.1.5.1		0.781			
Y.1.5.2		0.706			
Y.1.6.1		0.557			
Z.1.1			0.817		
Z.1.2.1			0.870		
Z.1.3.2			0.917		
Z.1.4.1			0.848		
Z.1.5.1			0.752		
Z.3.1.1			0.912		

## Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Keterampilan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Minat Kerja (Z)	Pengalaman (X1)	Pengetahuan (X3)
X.1.1.1	0.318	0.469	0.424	0.836	0.403
X.1.1.2	0.366	0.518	0.543	0.904	0.389
X.1.1.3	0.432	0.553	0.556	0.885	0.451
X.2.1.1	0.725	0.444	0.518	0.282	0.301
X.2.1.2	0.798	0.394	0.482	0.331	0.330
X.2.2.2	0.864	0.506	0.502	0.401	0.349
X.2.3.1	0.823	0.470	0.530	0.358	0.328
X.3.1.1	0.234	0.299	0.299	0.291	0.675
X.3.1.2	0.301	0.491	0.542	0.408	0.904
X.3.2.1	0.402	0.436	0.503	0.460	0.888
X.3.3.1	0.412	0.458	0.479	0.409	0.864
Y.1.1.1	0.327	0.720	0.481	0.438	0.351
Y.1.2.1	0.348	0.751	0.459	0.476	0.328
Y.1.3.1	0.572	0.764	0.507	0.420	0.389
Y.1.4.1	0.310	0.721	0.507	0.455	0.318
Y.1.5.1	0.508	0.781	0.541	0.548	0.472
Y.1.5.2	0.453	0.706	0.469	0.345	0.425
Y.1.6.1	0.262	0.557	0.385	0.207	0.239
Z.1.1	0.504	0.528	0.817	0.483	0.350
Z.1.2.1	0.567	0.544	0.870	0.455	0.451
Z.1.3.2	0.593	0.622	0.917	0.566	0.547
Z.1.4.1	0.534	0.591	0.848	0.489	0.506
Z.1.5.1	0.420	0.532	0.752	0.491	0.462
Z.3.1.1	0.609	0.608	0.912	0.509	0.520

## Hasil Uji Avarage Variance Extracted (AVE)

### Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliabili...	Average Variance Extracted (AVE)
Keterampilan (X2)	0.816	0.818	0.879	0.646
Kinerja Karyawan (Y)	0.842	0.854	0.880	0.515
Minat Kerja (Z)	0.925	0.930	0.942	0.730
Pengalaman (X1)	0.848	0.859	0.908	0.767
Pengetahuan (X3)	0.856	0.889	0.903	0.702

## R Square

	R Square	R Square A...
Kinerja Karyawan (Y)	0.545	0.526
Minat Kerja (Z)	0.568	0.554

## Q<sup>2</sup>

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Keterampilan (X2)	400.000	400.000	
Kinerja Karyawan (Y)	700.000	516.228	0.263
Minat Kerja (Z)	600.000	360.595	0.399
Pengalaman (X1)	300.000	300.000	
Pengetahuan (X3)	400.000	400.000	

## F Square

	Keterampilan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Minat Kerja (Z)	Pengalaman (X1)	Pengetahuan (X3)
Keterampilan (X2)		0.053	<b>0.290</b>		
Kinerja Karyawan (Y)					
Minat Kerja (Z)		0.098			
Pengalaman (X1)		0.087	0.138		
Pengetahuan (X3)		0.024	0.109		

## Goodness of Fit Index (GoF)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.077	0.077
d_ULS	1.776	1.776
d_G	1.151	1.151
Chi-Square	615.093	615.093
NFI	0.675	0.675

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.077	0.077
NFI	0.679	0.679

## Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
Keterampilan (X2) -> Minat Kerja (Z)	0.372	0.373	0.073	5.124	<b>0.000</b>
Pengetahuan (X3) -> Minat Kerja (Z)	0.357	0.362	0.073	4.871	<b>0.000</b>
Minat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.327	0.325	0.125	2.613	<b>0.009</b>
Pengalaman (X1) -> Minat Kerja (Z)	0.236	0.230	0.082	2.897	<b>0.004</b>
Pengalaman (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.227	0.231	0.092	2.450	<b>0.015</b>
Keterampilan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.203	0.206	0.100	2.027	<b>0.043</b>
Pengetahuan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.192	0.190	0.094	2.035	<b>0.042</b>

## Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
Keterampilan (X2) -> Minat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.122	0.123	0.058	2.094	<b>0.037</b>
Pengalaman (X1) -> Minat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.077	0.072	0.035	2.215	<b>0.027</b>
Pengetahuan (X3) -> Minat Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.117	0.120	0.058	2.013	<b>0.045</b>

## Lampiran 5 Lembar bebas plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
 FAKULTAS EKONOMI  
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
 NIP : 198710022015032004  
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Almeira Yassara  
 NIM : 210501110208  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Judul Skripsi : **PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH PENGALAMAN,  
 KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA  
 KARYAWAN PERBANKAN KOTA KEDIRI**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	20%	13%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Mei 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 6 Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110208  
 Nama : Almeira Yassara  
 Fakultas : Ekonomi  
 Program Studi : Manajemen  
 Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksam, M.Sc  
 Judul Skripsi : **PERAN PEMEDIASIAN MINAT KERJA PADA PENGARUH PENGALAMAN, KETERAMPILAN, DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN KOTA KEDIRI**

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	24 September 2024	Pengajuan judul dan outline skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	8 Oktober 2024	konsultasi penelitian terdahulu setelah perubahan lokasi penelitian dan variabel Y	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	24 Oktober 2024	konsultasi bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	29 Oktober 2024	Revisi Bab 1 dan konsul Bab 2	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	25 November 2024	konsultasi bab 1-3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	29 November 2024	revisi dan acc bab 1-3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	2 Januari 2025	Konsultasi kuisioner	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	4 Maret 2025	Konsultasi hasil olah data	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	15 April 2025	Konsultasi hasil olah data	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	16 Mei 2025	Konsultasi Bab 4 dan 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

