

PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN : PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Afiah Mukhtar

STIE Tri Dharma Nusantara

Email : afiah.muhtar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan P.T. Bank Panin Dubai Syariah Makassar. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, serta menggunakan sumber data primer yaitu pimpinan dan karyawan dari P.T. Bank Panin Dubai Syariah Makassar dan menggunakan data sekunder. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,273 > 1,703$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,311 > 1,658$ dan nilai signifikansi $0,029 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji F menghasilkan kesimpulan bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja

WORK EXPERIENCE AND EDUCATION LEVEL : THE INFLUENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Afiah Mukhtar

STIE Tri Dharma Nusantara

Email : afiah.muhtar@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience and education level on the employees performance of P.T. Bank Panin Dubai Syariah Makassar. The type of data used in this study consists of qualitative and quantitative data, and uses primary data sources namely leaders and employees of P.T. Bank Panin Dubai Syariah Makassar and uses secondary data. The analytical method used is descriptive analysis and statistical analysis. Based on the analysis results obtained $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,273 > 1,703$ and a significance value of $0,000 < 0.05$. This shows that work experience has a positive and significant effect on employee performance, while the value of $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,311 > 1,658$ and a significance value of $0.029 > 0.05$. This shows that the level of education has a positive and significant effect on employee performance. The F test results in the conclusion that work experience and education level together have a positive and significant effect on performance.

Key Words : Work Experience, Education Level and Performance

LATAR BELAKANG

Kondisi saat ini dapat dibahasakan bahwa hampir seluruh lapisan masyarakat mulai berinteraksi dengan lembaga perbankan dalam melakukan aktifitasnya. Setiap perusahaan atau industri perbankan selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sekaligus tercapai efisiensi dan produktivitas

yang tinggi. Industri perbankan merupakan perusahaan yang bertujuan mencapai tujuan yang diharapkan dan untuk mencapai tujuan tersebut salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset yang paling penting bagi suatu organisasi yang dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor pendorong bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. (Asmawiyah 2018). Perusahaan perlu mengelola dan meningkatkan keberadaan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya, hal ini dikarenakan karyawan menjadi salah satu faktor dalam memajukan perusahaan (Mukhtar, 2018).

Dalam melakukan aktifitasnya, setiap perusahaan selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sekaligus tercapai efisiensi dan efektifitas tinggi. Semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi serta datangnya era pasar bebas sekarang ini, dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang cukup ketat.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan efektif dan efisiensi yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam memajukan produktivitas perusahaan. Handzic dan Ozturk (2010) "sumber daya manusia merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mencapai adanya kesejahteraan". Semakin pesatnya era pasar bebas membuat perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat membantu perusahaan dalam menghadapi para perusahaan pesaing.

R. Kotur & Anbazhagan (2014), dalam penelitiannya membahasakan bahwa orang yang berpendidikan dapat melakukan tugas-tugasnya lebih mudah dan lebih efisien dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan atau mereka yang berpendidikan lebih rendah. Dengan pendidikan yang memadai membuat seseorang lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan mendukung kinerjanya dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pengalaman kerja dapat membantu para tenaga kerja dalam memperoleh arah diri serta belajar memecahkan masalah yang dihadapinya serta mendorong terciptanya situasi bekerja yang lebih efektif dan efisien. Mewujudkan peningkatan efektivitas kerja karyawan perusahaan perlu untuk melakukan penambahan pengetahuan dan keterampilan. Hasil kerja karyawan akan selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga pengalaman kerja dan tingkat pendidikan karyawan merupakan salah satu faktor untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan (Manulang, 2004 : 15). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang memadai akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu memberikan hasil kerja yang baik sebagai tujuan akhir dari perusahaan. Program pendidikan dan pengalaman kerja merupakan suatu proses yang berkelanjutan, berbagai kondisi tuntutan baik itu perkembangan teknologi, perkembangan aspek ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Martoyo (2007 : 113), pengalaman kerja adalah lama waktu seorang karyawan bekerja di tempat kerja, mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan

menurut Alwi (2001 : 717) pengalaman kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi.

Seleim, Ashour, & Bontis (2007), tujuan terbesar dari sumber daya manusia adalah untuk mendidik karyawan dan memaksimalkan kemampuan tak berwujud dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan nilai perusahaan dan meningkatkan kinerja.

Indikator pengalaman kerja dapat dilihat dari beberapa hal (Foster, 2001 : 43) yaitu :

1. Lama Waktu/Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Tingkat Pendidikan

Sikula dalam Mangkunegara (2003 : 50), tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka waktu panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang dimana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sedangkan Hariandja (2002 : 169), memberikan penjelasan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pada UU Sisdiknas No. 20 (2003), menyebutkan bahwa indikator dari tingkat pendidikan yaitu terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari : a). Pra Sekolah b). Sekolah Dasar c). Sekolah Menengah Pertama, d). Sekolah Menengah Atas, dan e). Pendidikan Tinggi.

Sedangkan kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan dari seorang karyawan tersebut sehingga nantinya karyawan nantinya ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Pada akhirnya karyawan dapat memberikan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya suatu hasil kerja namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Rahmat 2018 : 20). Hasibuan (2000 : 94), berpendapat bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2002), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan diharapkan mampu menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya harus menghasilkan sesuatu yang diharapkan perusahaan. Kinerja atau hasil kerja dapat berupa produk akhir berupa barang/jasa yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2000 : 94), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan. Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi Kerja. Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari pekerjaannya.
3. Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja Sama. Diukur dengan kesediaan karyawan dalam berpartisipasi serta bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.
7. Kepemimpinan. Kemampuan seorang karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian. Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa. Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
10. Tanggung Jawab. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis serta kerangka berfikir yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian adalah :

1. H1 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. Bank Panin Dubai Syariah Makassar yang terdiri dari 30 orang karyawan. Penentuan sampel pada penelitian digunakan sampel jenuh atau total sampling yang dimana jumlah populasi sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis antara lain :

1. Analisis Deskriptif
Merupakan suatu alat analisis yang dilakukan dengan menggunakan logika untuk menganalisa kesimpulan dengan adanya data-data. Penelitian Pengalaman Kerja

dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan skala interval sebagai berikut :

4,20-5,00 = Kategori Sangat Baik

3,40-4,19 = Kategori Baik

2,60-3,39 = Kategori Cukup Baik

1,80-2,59 = Kategori Tidak Baik

1,00-1,79 = Kategori Sangat Tidak Baik

Interval dari nilai skala ini didasarkan dari pengurangan skor terendah kemudian hasilnya dibagi dengan banyaknya jumlah pada penilaian (Sudjana, 2009 : 47).

2. Analisis Inferensial

Model analisis inferensial yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda atau *Multiple Linier Regression*. Analisis ini untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat yang kemudian ditampilkan dalam bentuk regresi (Algifari 2000 : 81).

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Tingkat Pendidikan

b₀ = Konstanta

b₁ - b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Uji penelitian ini dilakukan berdasarkan pendapat Santoso (2000 : 167) yang terdiri dari :

1. Model Summary

Pengujian ini menampilkan nilai R, R², Adjusted R² dan Std. Error of Estimate. Nilai R menunjukkan korelasi antara variabel dependen dan independen, sedangkan nilai R² menunjukkan persentase variasi nilai variabel dari dependen yang mampu dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan dan untuk adjusted R² digunakan sebagai koefisien determinan untuk variabel bebas yang lebih dari dua.

2. Coefficients

Pengujian ini nantinya menghasilkan nilai koefisien b₀, b₁...b₂ dari persamaan regresi.

3. Uji F (Anova)

Analisis ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas ke variabel terikat. Syarat ada pengaruh simultan adalah jika nilai sig, F (Probabilitas) berada di bawah taraf signifikan 5 %.

HASIL PENELITIAN

Analisis Inferensial

1. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika nilai R square mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dari variabel dependen. Hasilnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.

Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.920	.12751
Predictors : (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja				

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya R Square = 0,925. Angka ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 92,5 %, sedangkan sisanya sebesar 7,5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel kinerja karyawan sehingga model regresi yang digunakan fix atau baik.

2. Uji t-Statistik

Uji t kita gunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain secara konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Untuk menguji pengaruh parsial tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dalam coefficients dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung < t tabel, maka H₀ diterima artinya tidak berpengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.231	.164		1.409	.170
1 Pengalaman Kerja	.524	.099	.681	5.273	.000
Tingkat Pendidikan	.222	.096	.299	2.311	.029
a. Dependent Variable : Kinerja					

Sesuai dengan tabel di atas, maka hasil uji t dianalisis sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,273, sementara untuk t_{tabel} dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 30 - 3 = 27$ maka diperoleh t_{tabel} untuk satu sisi = 1,703. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,273 > 1,703$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai t_{hitung} Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 2,311, sementara untuk t_{tabel} dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 30 - 3 = 27$ maka diperoleh t_{tabel} untuk satu sisi = 1,703. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,311 > 1,658$ dan nilai signifikansi $0,029 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel, apabila dimasukkan pada persamaan regresi maka diperoleh persamaan koefisien regresi $Y = 0,231 + 0,524X_1 + 0,222X_2$. Dari persamaan regresi terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,231 yang menyatakan bahwa jika tidak ada variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, maka kinerja karyawan bank Panin Dubai Syariah sebesar 0,231. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,524 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,524. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan diperoleh sebesar 0,222 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu tingkat pendidikan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,222.

3. Uji F Anova

Untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.
Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.448	2	2.724	167.547	.000 ^b
	Residual	.439	27	.016		
	Total	5.887	29			
a. Dependent Variable : Kinerja						
b. Predictors : (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja						

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena $\text{sig. } 0,000 < 0,05$, sehingga sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F menghasilkan kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menghasilkan nilai t_{hitung} pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,273 sementara untuk t_{tabel} dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 30 - 3 = 27$, maka diperoleh t_{tabel} untuk satu sisi = 1,703. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 5,273 > 1,703$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Bank Panin Dubai Syariah yang pada umumnya adalah orang yang direkrut dari perbankan konvensional untuk dipekerjakan pada bank syariah, sehingga para karyawan umumnya sudah memiliki pengalaman kerja dalam dunia perbankan. Sehingga pada hasil penelitian ini dapat dibahasakan bahwa pengalaman kerja para karyawan di tempat kerja sebelumnya telah mampu mendukung kinerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,311 sementara untuk t_{tabel} dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 30 - 3 = 27$, maka diperoleh t_{tabel} untuk satu sisi = 1,703. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 2,311 > 1,658$ dan nilai signifikansi $0,029 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan para karyawan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan menjadi hal utama dalam mendukung kinerja karena didominasi oleh pendidikan sarjana yang dianggap cukup mampu memberikan kinerja terhadap perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh angka sig. $0,000 < 0,05$, sehingga sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F menghasilkan kesimpulan bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya dukungan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan mampu menjadi hal pendukung bagi seorang karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Makassar untuk menghasilkan kinerja bagi para karyawan yang pada akhirnya akan mendorong tujuan perusahaan yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Pengalaman kerja dan

tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan Bank Panin Dubai Syariah Makassar mampu mendukung kinerja karyawan.

Saran

Diharapkan orang yang bekerja dilembaga perbankan syariah didukung dengan kesesuaian kompetensi atau kesesuaian jurusan untuk dapat memberikan hasil kinerja karyawan yang lebih baik sehingga nantinya lembaga perbankan syariah dapat semakin berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2007. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Pertama, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Asmawiyah, A. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar*. Jurnal Ilmiah Pena : Sains dan Ilmu Pendidikan, 1 (1), 64-69.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta : PPM.
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana dan Natsir, Uhud Darmawan. 2016. *The Cat's in the Cradle : 5 Personality Types Influence on Work-Family Conflict of Nurses*. Economics and Sociology, Vol. 9, No. 3, pp. 99-110.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendikia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Manulang. 2004. *Management Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umitoha Ukhuwah Grafika. Makassar.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sudjana. 2009. *Metode Statistika*. Tarsiti, Bandung.
- Mukhtar, A. 2018. *The Effect of Competence and Organization Culture to Work Satisfaction and Employee Performance of Sharia Banks in Makassar City*. International Journal of Scientific and Technology Research, 7 (10).
- R. Kotur, B., & Anbazhagan, S. 2014. *Education and Work-Experience - Influence on the Performance*. IOSR Journal of Business and Management. <https://doi.org/10.9790/487x-1653104110>.
- Seleim, A., Ashour, A., & Bontis, N. 2007. *Human Capital and Organizational Performance : A Study of Egyptian Software Companies*. Management Decision. <https://doi.org/10.1108/00251740710746033>
- UU Nomor 20 Tahun 2003, <http://www.kemdiknas.go.id>, Wikipedia Indonesia.
- Handzic and Ozturk. 2010. *Intellectual Capital of Universities Measurement Model and Application*. Conference : International Conference on Sustainable Development (ISSD 2010), At Sarajevo, Bosnia and Herzegovina.