

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Nama Bank : BRI Pinrang
 Kode Bank : 002
 Nama Perusahaan : PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.
 Nama Kantor : Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pinrang
 Alamat : Jl. Jendral Sudirman, Wattang Sawitto, Kabupaten Pinrang
 Kode Pos : 91211
 Telepon : (0421) 921056, 921729, 922227
 Website : www.bri.co.id
 Jumlah Karyawan : 60

4.2 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan BRI Pinrang dan metode yang digunakan adalah metode *Kuesioner* atau angket dengan memberikan kuesioner atau angket secara langsung atau dengan membagikan link google form kepada karyawan BRI Pinrang.

Tabel 4.1
Sampel Karyawan BRI

Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Andi Arda	31	Pria	S1	> 5 Tahun
Raviah Rivai	35	Wanita	S1	> 5 Tahun

Sri Indrayani	22	Wanita	S1	1-3tahun
Ismail	29	Pria	S1	> 5 Tahun
Ashadiyah	33	Wanita	S1	> 5 Tahun
Dzulham	35	Pria	S1	> 5 Tahun
Ulfiah Muallifah Yunus	30	Wanita	S1	> 5 Tahun
Putra Karyono	33	Pria	S1	3-5 Tahun
Eko Dwiyanto	25	Pria	S1	1-3tahun
Dimas Puji Pangestu	24	Pria	S1	1-3tahun
Rizal	40	Pria	S1	> 5 Tahun
M Ridwan Setiawan	25	Pria	S1	1-3tahun
Yulia Ernawanti	34	Wanita	S1	> 5 Tahun
Kumalasari	32	Wanita	S1	> 5 Tahun
Nur Iffa Ramadhani	34	Wanita	S1	> 5 Tahun
Eko Dwiyanto	25	Pria	S1	1-3tahun
Arni Kusumawardani	30	Wanita	S1	> 5 Tahun
Irma	33	Wanita	S1	> 5 Tahun
Muchlisah Muslimin	26	Wanita	S1	> 5 Tahun
Wardani	30	Wanita	S1	> 5 Tahun
Akman Nihaya	27	Pria	S1	1-3tahun
Muliono	30	Pria	S1	3-5 Tahun
Much Akbar Tahir	27	Pria	S1	1-3tahun
Yuyu Dewi Surya	31	Wanita	S1	3-5 Tahun
Aulia Hidayah	34	Wanita	S1	3-5 Tahun
Sulaiman	25	Pria	SMA	3-5 Tahun

Rika Elvia Elsa	26	Wanita	S1	1-3 Tahun
M. Fajrin	26	Pria	S1	1-3 Tahun
Randi	29	Pria	S1	3-5 Thun
Abd. Rahman	31	Pria	S1	> 5 Tahun
Dian Tuti Utami	23	Wanita	S1	1-3 Tahun
Wini Asyifah	25	Wanita	S1	1-3 Tahun
Ifa	29	Wanita	S1	3-5 Tahun
Saiful	24	Pria	S1	1-3 Tahun
Usman	27	Pria	SMA	3-5 Tahun
Upe	27	Pria	S1	3-5 Tahun
Yusran	29	Wanita	S1	1-3tahun

4.2.1 Karakteristik Responden

Dari seluruh responden yang diteliti, maka responden-responden tersebut dapat dikategorikan menurut karakteristiknya, yaitu sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	20	54%
Wanita	17	46%

Dari tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah karyawan berjenis kelamin pria walaupun hanya berbeda satu orang.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Jumlah	Presentase %
Kurang dari 30 Tahun	20	54%
31- 40	17	46%
41-50	0	0%

Dari tabel 4.3 di atas, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak jika dilihat dari umurnya adalah usia kurang dari 30 Tahun, yaitu sebesar 20 responden atau 54%.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden	Jumlah	Presentase %
1-3 Tahun	13	35%
4-5 Tahun	9	24,5%
>5 Tahun	15	40,5%

Dari tabel 4.4, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak jika dilihat dari lama kerjanya adalah >5 Tahun, yaitu sebesar 15 orang atau 40,5%.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Akhir Responden	Jumlah	Presentase %
SMA/ SMK	2	5,5%
D3	0	0%
S1	35	94,5%
S2	0	0%
S3	0	0%

Dari tabel 4.5, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak jika dilihat dari pendidikan akhirnya adalah S1, yaitu sebesar 35 orang atau 94,5%.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.3.1 Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (X1)

Tabel 4.6**Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1)**

Responden	Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	5	4	4	5	5	31
2	4	4	5	4	4	4	4	29
3	5	4	4	4	4	5	4	30
4	5	5	5	5	5	5	3	33

5	4	5	5	5	5	5	4	33
6	5	5	4	5	5	4	4	32
7	4	4	4	3	4	5	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	4	4	4	4	4	4	29
10	5	5	4	4	5	4	4	31
11	5	4	5	4	4	4	4	30
12	4	5	5	5	5	5	5	34
13	5	4	4	4	4	4	4	29
14	4	4	5	4	4	5	5	31
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	4	4	4	4	4	5	29
17	4	5	4	5	5	4	5	32
18	5	4	5	4	5	4	5	32
19	4	4	4	4	5	5	4	30
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	4	5	4	5	5	5	33
22	4	4	4	4	4	5	4	29
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	4	4	4	4	4	5	30
25	4	5	3	4	4	4	5	29
26	5	4	4	4	4	5	4	30
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	4	4	4	4	4	4	29

29	4	4	4	4	3	5	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	5	4	5	5	4	33
32	4	4	4	4	4	5	4	29
33	4	4	5	4	4	4	4	29
34	5	4	4	5	4	5	5	32
35	4	5	4	4	5	4	4	30
36	4	4	5	4	4	4	4	29
37	5	5	4	5	5	5	5	34
Total								1143
Mean								30,9

Dari tabel 4,6, maka dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel X_1 mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan hasil perhitungannya dari 37 responden berdasarkan *kuesioner* atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 1143 untuk variabel X_1 dan rata-ratanya sebesar 30,9.

4.3.2 Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X_2)

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2)

Responden	Pengalaman Kerja (X_2)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	4	5	5	5	5	4	33
2	4	5	5	5	5	5	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	28

4	3	5	5	5	4	4	4	30
5	4	5	4	4	3	4	5	29
6	5	5	5	5	4	5	4	33
7	4	4	5	4	4	5	3	29
8	5	5	5	5	4	5	4	33
9	3	4	4	4	4	4	4	27
10	4	5	5	5	5	5	4	33
11	4	5	5	5	5	5	3	32
12	5	4	4	2	4	4	4	27
13	4	5	5	4	4	4	4	30
14	5	4	5	5	4	5	5	33
15	4	5	5	5	4	5	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	5	4	4	4	5	4	30
18	4	4	5	4	4	4	4	29
19	4	4	5	5	4	4	5	31
20	4	5	4	4	3	5	4	29
21	4	5	5	5	4	5	5	33
22	4	5	5	4	4	4	5	31
23	4	4	4	5	5	5	4	31
24	4	4	5	5	4	5	4	31
25	4	5	4	5	4	4	3	29
26	5	5	5	4	4	4	4	31
27	5	5	5	5	4	5	4	33

28	4	5	5	4	4	4	4	30
29	4	5	4	5	4	5	4	31
30	4	5	5	4	5	5	4	32
31	4	5	5	5	4	5	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	5	5	4	4	4	30
34	4	3	4	4	4	4	4	27
35	2	4	5	4	4	4	4	27
36	5	5	5	5	5	4	4	33
37	5	5	5	5	5	5	4	34
Total								1132
Mean								30,6

Dari tabel 4,7, maka dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel X_2 mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil perhitungannya dari 37 responden berdasarkan *kuesioner* atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 1132 untuk variabel X_2 dan rata-ratanya sebesar 30,6.

4.3.3 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	4	4	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	3	4	5	28

4	4	5	4	5	5	5	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	5	5	5	4	5	5	33
7	3	4	5	4	3	4	3	26
8	4	5	4	5	4	5	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	5	5	5	5	5	4	33
12	4	4	5	4	5	4	4	30
13	4	5	4	4	4	4	5	30
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	4	5	5	5	4	3	30
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	5	4	4	4	3	30
18	3	4	4	5	4	5	5	30
19	4	3	4	4	4	5	3	27
20	5	4	5	4	4	4	3	29
21	5	4	5	5	4	5	4	32
22	4	4	4	5	5	4	3	29
23	5	5	5	5	4	5	3	32
24	4	5	5	5	4	5	5	33
25	4	5	4	4	5	5	4	31
26	5	4	5	4	4	5	5	32
27	4	5	4	5	4	4	4	30

28	5	4	4	5	4	4	4	30
29	4	4	4	4	4	4	5	29
30	4	4	4	5	4	4	4	29
31	5	5	4	4	5	5	5	33
32	4	3	5	5	4	4	4	29
33	5	4	4	5	4	4	3	29
34	4	4	5	4	3	4	4	28
35	3	4	4	4	4	4	5	28
36	4	3	5	4	4	4	3	27
37	5	4	4	5	5	4	4	31
Total								1112
Mean								30,1

Dari tabel 4,8, maka dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel Y mengenai Kinerja Karyawan hasil perhitungannya dari 37 responden berdasarkan *kuesioner* atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 1112 untuk variabel Y dan rata-ratanya sebesar 30,1.

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir item dalam instrumen itu valid atau tidak, dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total menggunakan program komputer yaitu SPSS. Apabila korelasi tiap item pernyataan positif dan besarnya 0,30 keatas ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka butir item tersebut

valid, dan jika korelasi dibawah 0,30 keatas ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka butir item tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki.

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Responden	37	1	37	19,00	10,824
X1	37	28	35	30,89	2,258
X2	37	27	34	30,59	2,101
Y	37	26	35	30,05	2,198
TOTAL	37	83	99	91,54	4,817
Valid N (listwise)	37				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Tabel 4.10

Hasi Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan			
X1	0,675 > 0,316		Valid
Pengalaman Kerja			
X2	0,706 > 0,316		Valid

Kinerja Karyawan		
Y	$0,824 > 0,316$	Valid

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak valid

Tabel *descriptive statistics* diatas dapat dianalisis bahwa yang menjadi sampel ada 37 orang, Rata-rata jawaban skor pernyataan X_1 sebesar 30,89 , pernyataan X_2 sebesar 30,59 , pernyataan Y sebesar 30,05.

Hasil uji validitas dari ketujuh butir pernyataan variabel Tingkat Pendidikan (X_1) diperoleh *Corrolations significant* r_{hitung} (0,675) $>$ r_{tabel} (0,316), hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Tingkat Pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah)¹

Hasil uji validitas dari ketujuh pernyataan variabel Pengalaman Kerja diperoleh *Corrolations significant* r_{hitung} (0,706) $>$ r_{tabel} (0,316), hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Pengalaman Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Hasil penelitian ini dari ketujuh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan diperoleh *Corrolations significant* r_{hitung} (0,824) $>$ r_{tabel} (0,316), hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

4.4.2 Uji Reliabilitas

¹ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPPS Versi 17* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 87.

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliable atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrument penelitian adalah dengan menggunakan alpha cronbach yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika $r_{hitung} > \text{nilai Kritis } r_{tabel}$ product moment maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variable yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,573	3

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji validitas adalah :

Jika $\alpha > r_{tabel}$ = konsisten (handal)

Jika $\alpha < r_{tabel}$ = tidak konsisten

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas dari setiap item instrumen terhadap semua variabel diperoleh nilai Cronbach's Alpha r_{hitung} 0,573 $> r_{tabel}$ 0,316 pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, maka instrumen pernyataan memiliki reliable yang tinggi. Jadi, uji instrumen data pada semua variabel sudah valid dan reliable untuk seluruh butir instrumennya, maka dapat digunakan untuk pengukuran data.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

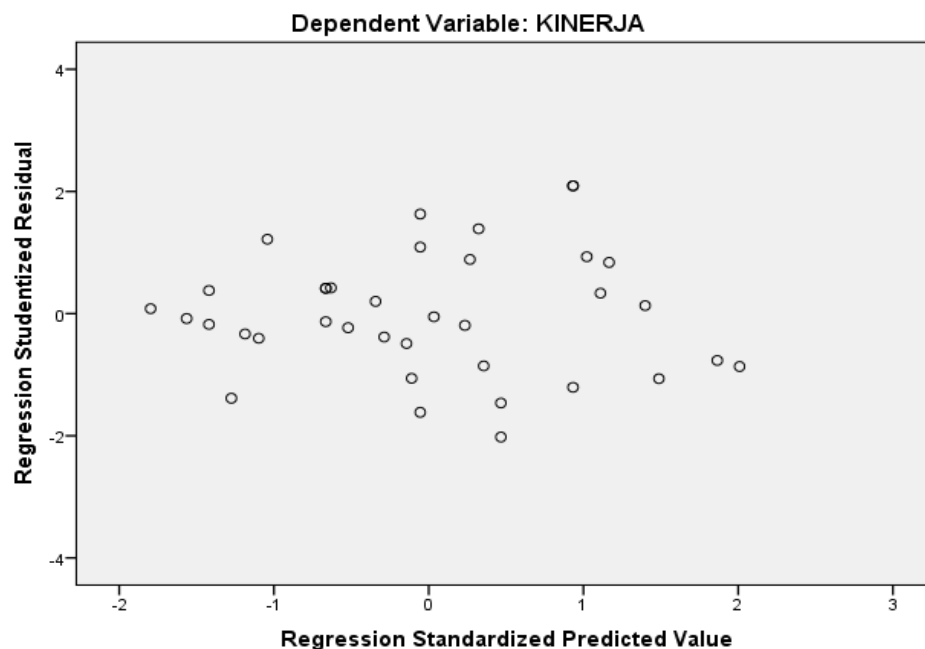
Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi.

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.12

Scatterplot



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan output Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplots, dapat diketahui bahwa:

1. Titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.

2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titi-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titi-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.4.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai *Tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Jika nilai *Tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,146	5,940		1,203	,237		
	Pendidikan	,285	,140	,293	2,040	,049	,987	1,013
	Pengalaman	,461	,150	,441	3,073	,004	,987	1,013

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

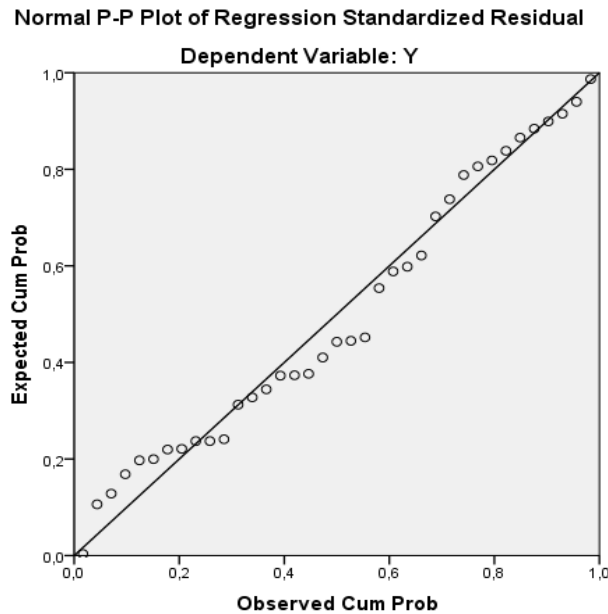
Dari hasil SPSS di atas, maka diketahui bahwa nilai $0,987 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi (hubungan) antara variabel bebasnya.

4.4.5 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Kenormalan distribusi sebuah data merupakan suatu keharusan yang mesti terpenuhi ketika kita hendak melakukan analisis statistik parametrik (dalam hal ini adalah analisis regresi linear sederhana maupun berganda). Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (uji prasyarat) dalam analisis regresi. Teknik dalam uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji P-Plot.

Dasar pengambilan keputusan. Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalita



Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Hasil diatas menunjukkan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal dan mengikuti arus garis diagonal. Pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Uji One Sample T Test

Untuk mengetahui seberapa baik Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang.

1. Tingkat Pendidikan (X_1)

Pengambilan keputusan sebagai berikut: jika H_0 lebih kecil atau sama dengan 80% dari skor ideal, dan H_a lebih besar dari 80% dari skor ideal.

$$H_0 = \mu < 80\%$$

$$H_a = \mu > 80\%$$

Tabel 4.15

Hasil One Sample Statistics Variabel Tingkat Pendidikan

One-Sample Test

Test Value = 80

	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pendidikan	-132,284	36	,000	-49,108	-49,86	-48,36

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari hasil t test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar -132,284 jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $dk = n - 1 = (37 - 1 = 36)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0.05) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,687. Nilai t hitung $(-132,284) < t \text{ tabel } (1,687)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian bahwa Tingkat Pendidikan “paling tinggi 80% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga di dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Tingkat Pendidikan = 88% dari yang diharapkan.

2. Pengalaman Kerja (X_2)

Pengambilan keputusan sebagai berikut: jika H_0 lebih kecil atau sama dengan 75% dari skor ideal, dan H_a lebih besar dari 75% dari skor ideal.

$$H_0 = \mu < 75\%$$

$$H_a = \mu > 75\%$$

Tabel 4.16

Hasil One Sample Statistics Variabel Pengalaman Kerja

One-Sample Test

Test Value = 75

	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pengalaman	-128,558	36	,000	-44,405	-45,11	-43,70

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari hasil t test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar -128,558 jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $dk = n - 1 = (37 - 1 = 36)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0.05) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,687. Nilai t hitung $(-128,558) < t \text{ tabel } (1,687)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian bahwa Pengalaman Kerja “paling tinggi 75% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga di dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Pengalaman Kerja = 87% dari yang diharapkan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Pengambilan keputusan sebagai berikut: jika H_0 lebih kecil atau sama dengan 70% dari skor ideal, dan H_a lebih besar dari 70% dari skor ideal.

$$H_0 = \mu < 70\%$$

$$H_a = \mu > 70\%$$

Tabel 4.17

Hasil One Sample Statistics Variabel Kinerja Karyawan

One-Sample Test

Test Value = 70

	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kinerja	-110,557	36	,000	-39,946	-40,68	-39,21

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari hasil t test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar -110,557 jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan $dk = n - 1 = (37 - 1 = 36)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0.05) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,687. Nilai t hitung $(-110.557) < t$ tabel (1,687), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian bahwa Pengalaman Kerja “paling tinggi 70% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga di dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Kinerja karyawan 85% dari yang diharapkan.

4.5.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel independen secara individu (*parsial*) mempengaruhi variabel dependen ini berarti menjelaskan Tingkan Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara terpisah dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil Uji t yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 24 dapat dilihat pada tabel *Coefficients* hubungan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat nilai p -value . Nilai p -value yang memenuhi standar jika lebih kecil dari nilai *level of significant* yaitu 0,05.

Tabel 4.18

Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,146	5,940		1,203	,237

PENDIDIKAN	,285	,140	,293	2,040	,049
PENGALAMAN	,461	,150	,441	3,073	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Tabel Uji t telah dilakukan pada variabel Tingkat Pendidikan diketahui bahwa $p\text{-value} < \text{level of significant}$ dimana $0,049 < 0,05$ ini berarti Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Sedangkan pada variabel Pengalaman Kerja diketahui $p\text{-value} < \text{level of significant}$ dimana $0,004 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maka

4.5.3 Uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen).

Hasil yang diperoleh dari Uji f yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* versi 24 dapat dilihat pada tabel ANOVA. Hasil f test menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika $p\text{-value}$ (pada kolom signifikan) lebih kecil dari $\text{level of significant}$ yaitu 0,05.

Tabel 4.19
Uji Simultan f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53,781	2	26,890	7,612	,002 ^b

Residual	120,111	34	3,533		
Total	173,892	36			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa *p-value* tersebut lebih besar dari *level of significant* yang telah ditentukan sebesar 0,05. Berarti Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Pinrang secara simultan, karena $0,002 < 0,05$.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1.

Tabel 4.20
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,269	1,880

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

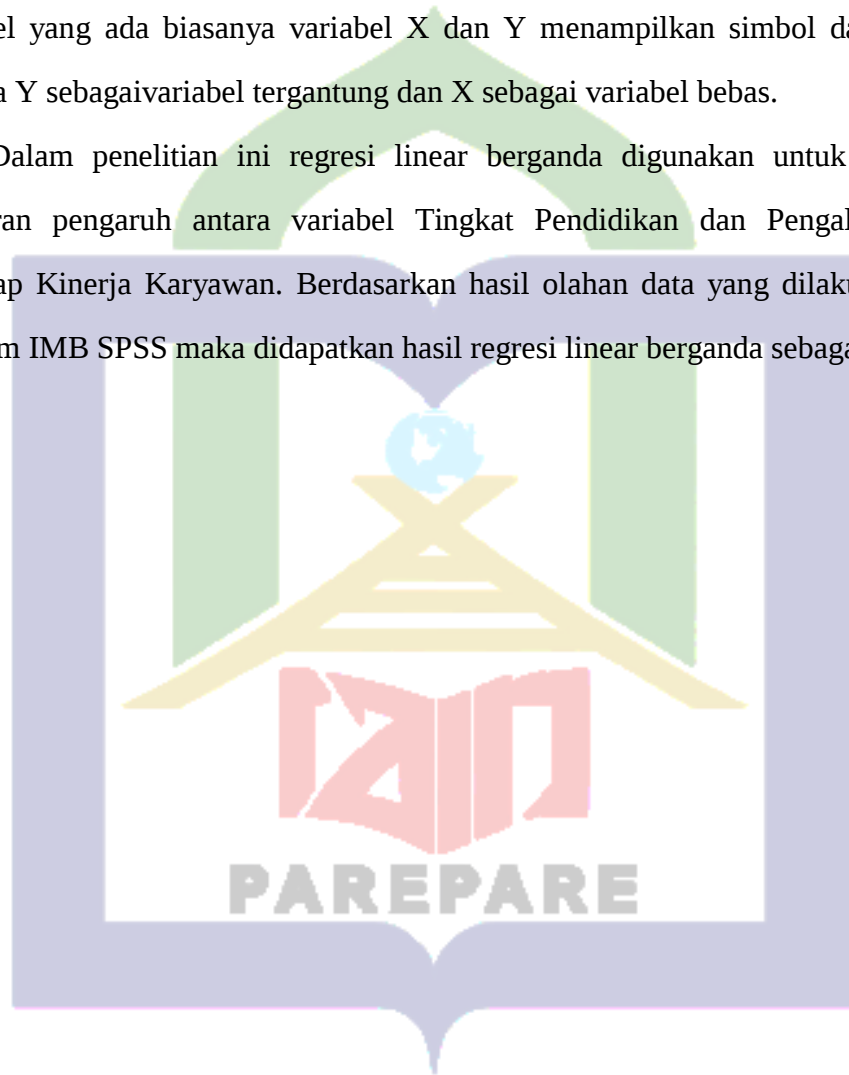
Berdasarkan gambar 4.19 di atas dapat diketahui bahwa R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,309, dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,269 – 26,9% . Artinya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja sebesar 26,9%. Sedangkan sisanya 73,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi, pengembangan dan kompensasi. Jika dilihat menggunakan tabel tingkat korelasi dan kekuatan hubungan pada halaman

sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa nilai 26,9% memiliki tingkat hubungan yang lemah.

4.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi liner berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel yang ada biasanya variabel X dan Y menampilkan simbol dari suatu data dimana Y sebagai variabel tergantung dan X sebagai variabel bebas.

Dalam penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui keineran pengaruh antara variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan dengan program IMB SPSS maka didapatkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut:



Tabel 4.21**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,146	5,940		1,203	,237
	PENDIDIKAN	,285	,140	,293	2,040	,049
	PENGALAMAN	,461	,150	,441	3,073	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,146 + 0,285X_1 + 0,461 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta.

β_1, β_2 = Koefisien Regresi.

X_1 = Variabel Tingkat Pendidikan

X_2 = Variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 7,146 menyatakan bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan (X_1), variabel Pengalaman Kerja (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan di BRI Cabang Pinrang akan positif.

$\beta_1 = 0,285$, koefisien regresi Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 0,285 yang berarti apabila Pengalaman Kerja (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan Tingkat Pendidikan semakin tinggi sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.

$\beta_2 = 0,461$, koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,461 yang berarti apabila Tingkat Pendidikan (X_1) konstan, maka dengan adanya peningkatan Pengalaman Kerja yang lama sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan Meningkat.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang menyebutkan bahwa variabel yang memiliki nilai Koefisien Regresi (X_n, β_n) tertinggi dengan nilai yang menjauhi angka nol makanya variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan variabel yang lainnya.

Jadi Variabel Pengalaman Kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,461 dibandingkan dengan variabel Tingkat Pendidikan yang nilai koefisiennya hanya sebesar 0,285. Karena $X_2 (\beta_2 = \text{Pengalaman Kerja}) > X_1 (\beta_1 = \text{Tingkat Pendidikan})$ dimana $0,461 > 0,285$ sehingga dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan berpengaruh adalah variabel Pengalaman Kerja.

Keterangan diatas bahwa Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, dan Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan variabel Pengalaman Kerja yang paling dominan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

4.5.6 Korelasi *Pearson Product Moment*

Dasar pengambilan keputusan, pengambilan keputusan dalam analisis korelasi yakni dengan melihat nilai signifikansi. Berdasarkan nilai signifikansi jika nilai

signifikansi $< 0,05$ maka terdapat korelasi, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi.

Tabel 4.22
Hasil Korelasi secara parsial
Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,113	,343 [*]
	Sig. (2-tailed)		,504	,038
	N	37	37	37
X2	Pearson Correlation	,113	1	,474 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,504		,003
	N	37	37	37
Y	Pearson Correlation	,343 [*]	,474 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,038	,003	
	N	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan nilai signifikan (*sig*) dari tabel korelasi dapat diketahui antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara X_1 dan Y, maka H_4 diterima. Kemudian jika melihat tabel tingkat korelasi atau kekuatan hubungan, disimpulkan bahwa nilai korelasi X_1 terhadap Y yaitu 0,343 yang artinya tingkat korelasinya lemah.

Selanjutnya antara Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X_2) dengan variabel (Y), maka H_5 diterima. Kemudian jika melihat tabel tingkat korelasi atau kekuatan hubungan, disimpulkan bahwa nilai korelasi X_2 terhadap Y yaitu 0,474 yang artinya tingkat korelasinya sedang .

Terakhir antara variabel X_1 dengan variabel X_2 nilai signifikansi adalah $0,504 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antara X_1 dengan X_2 yang artinya H_6 ditolak. Kemudian jika melihat tabel tingkat korelasi atau kekuatan hubungan, disimpulkan bahwa nilai korelasi X_1 terhadap X_2 yaitu 0,113 yang artinya tidak ada korelasi.

Tabel 4.23
Hasil Korelasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,556 ^a	,309	,269	1,880	,309	7,612	2	34	,002

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Setelah sebelumnya telah di jelaskan hubungan antara masing-masing variabel secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Maka tabel 4.19 diatas menggambarkan hubungan variabel X secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu:

Jika *Sig f change* $< 0,05$. Maka berkorelasi

Jika $Sig\ f\ change > 0,05$. Maka tidak berkorelasi

Melihat tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $Sig\ f\ change$ adalah $0,002 < 0,05$ artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_7 diterima. Kemudian jika melihat tabel tingkat korelasi atau kekuatan hubungan, disimpulkan bahwa nilai korelasi X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y yaitu 0,556 yang artinya korelasi sedang.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Tingkat Pendidikan di BRI Cabang Pinrang

Dari hasil uji one sampel t test, diperoleh nilai t hitung sebesar -132,284 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,687. Nilai t hitung $(-132,284) < t\ tabel\ (1,687)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian bahwa Tingkat Pendidikan “paling tinggi 80% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data yang terkumpul dari sampel.

Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Tingkat Pendidikan = 88% dari yang diharapkan. Jika dilihat dari tabel skor klasifikasi di atas dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan dengan skor ideal sebesar 88% mempunyai klasifikasi yang sangat baik. Hal tersebut menjelaskan bahwa Tingkat Pendidikan di BRI Cabang Pinrang sangat baik, maka tentu saja mempengaruhi Kinerja Karyawannya. Walaupun ditemukan beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya tetapi tidak terlalu mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di BRI Cabang Pinrang.

Islam sangat mementingkan pendidikan. Dengan pendidikan yang benar dan berkualitas, individu-individu yang beradab akan terbentuk yang akhirnya memunculkan kehidupan sosial yang bermoral. Tujuan utama pendidikan dalam

Islam adalah mencari ridha Allah SWT. Dengan pendidikan, diharapkan akan lahir individu-individu yang baik, bermoral, berkualitas, sehingga bermanfaat kepada dirinya, keluarganya, masyarakatnya, negaranya dan ummat manusia secara keseluruhan.

4.6.2 Pengalaman Kerja di BRI Cabang Pinrang

Dari hasil uji one sampel t test diperoleh nilai t hitung sebesar -128,558 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,687. Nilai t hitung $(-128,558) < t \text{ tabel } (1,687)$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian bahwa Pengalaman Kerja “paling tinggi 75% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data yang terkumpul dari sampel.

Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Pengalaman Kerja = 87% dari yang diharapkan. Jika dilihat dari tabel skor klasifikasi di atas dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja dengan skor ideal sebesar 87% mempunyai klasifikasi yang sangat baik. Hal ini menjelaskan bahwa Pengalaman Kerja di BRI Cabang Pinrang klasifikasinya sangat baik sehingga mempengaruhi Kinerja karyawannya. Apabila Pengalaman Kerjanya sangat baik, maka tentu saja Kinerja Karyawannya juga sangat baik pula. Dalam merekrut karyawan, BRI Cabang Pinrang juga sangat memperhatikan Pengalaman Kerja para calon karyawannya. Bank lebih menyukai calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja terlebih lagi jika pengalaman kerjanya dalam bidang keuangan atau perbankan. Selain itu bank juga memperhatikan latar belakang pendidikannya, apabila karyawan tersebut berlatar belakang pendidikan keuangan atau perbankan kemudian telah memiliki pengalaman kerja di bidang keuangan, maka hal demikian itulah yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan maupun perbankan.

Islam mendorong umat-Nya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Dalam proses penerimaan dan pengangkatan pegawai dilakukan berdasarkan keputusan dan kelayakan atas pekerjaan yang akan dijalannya. Apabila pilihan pengangkatan pegawai jatuh kepada orang yang tidak layak atau masih ada orang lain yang mempunyai kemampuan dan pengalaman dan sangat layak untuk mendapatkan pengangkatan pegawai, maka hal itu bertentangan dengan Syariat Islam. Hal ini didasarkan karena Rasulullah Pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar untuk dijadikan pegawai beliau.

4.6.3 Kinerja Karyawan di BRI Cabang Pinrang

Dari hasil uji one sampel t test diperoleh nilai t hitung sebesar -110,557 dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,687. Nilai t hitung $(-110.557) < t \text{ tabel } (1,687)$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian bahwa Kinerja Karyawan “paling tinggi 70% dari nilai ideal” tidak dapat diterima atau terdapat perbedaan antara yang diduga dipopulasi dengan data yang terkumpul dari sampel.

Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata Kinerja Karyawan = 85% dari yang diharapkan. Jika dilihat dari tabel skor klasifikasi di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dengan skor ideal sebesar 85% mempunyai klasifikasi yang sangat baik.

Dalam Islam tujuan utama orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap hasil kerja yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah SWT. Dalam Islam, segala bentuk ucapan dan perbuatan yang dilakukan harus didasari karena Allah SWT. Selain itu tujuan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan menafkahi keluarganya. Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai dituntut untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, dapat

dipercaya, menjaga hubungan antara pegawai lain maupun atasan dan bersikap profesional dalam bekerja. Hal-hal tersebut telah sesuai dengan syariah Islam.

4.6.4 Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Tingkat Pendidikan adalah latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan baik itu melalui pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan formal seperti pendidikan dasar, menengah hingga perguruan tinggi. Hal tersebut penting diketahui oleh BRI Cabang Pinrang maupun perusahaan lainnya sebagai bahan pertimbangan dan penempatan kerja karyawan tersebut. Pendidikan karyawan sebaiknya mempunyai kesesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar dapat bekerja dengan baik dan profesional.

Dalam penelitian ini, teori Tingkat Pendidikan yang diterapkan di BRI Cabang Pinrang adalah teori Tingkat Pendidikan dari Endrew E. Sikula, dimana dari hasil pembagian *kuesioner* dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan Karyawan BRI Cabang Pinrang menggunakan teori Endrew E. Sikula.

Teori Tingkat Pendidikan Endrew E. Sikula:

1. Tingkat Pendidikan; tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah pendidikan formal maupun pendidikan non formal yang telah dilalui oleh Karyawan BRI Cabang Pinrang. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan. Selain itu Tingkat Pendidikan juga menjadi syarat bagi calon karyawan baru untuk diterima bekerja di BRI Cabang Pinrang.
2. Kesesuaian Jurusan; dalam penelitian ini, kesesuaian jurusan dimanfaatkan oleh BRI untuk menerima karyawan baru yang tepat di bidangnya. Sehingga dapat bekerja secara profesional tanpa diperlukan pelatihan yang sangat ketat.

Hasil uji Korelasi berdasarkan nilai *signifikansi* (*Sig*) dari tabel korelasi dapat diketahui antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai

signifikansi $0,038 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Maka H_4 diterima. Karena korelasinya positif, maka apabila Tingkat Pendidikan naik maka Kinerja Karyawan juga ikut naik. Begitupun sebaliknya, jika Tingkat Pendidikan menurun maka Kinerja Karyawan juga ikut menurun. Dengan tingkat kekuatan hubungan yaitu 0,343 atau tingkat korelasinya lemah. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang lemah jika ditinjau dari indikator jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah, bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Pendidikan menurut perspektif Islam yaitu suatu wadah atau tempat yang menjadi kebutuhan wajib bagi generasi penerus bangsa berlandaskan hukum syariat Islam menurut Al-Qur'an dan Hadits. Dengan adanya pendidikan maka manusia akan mendapatkan keahlian dan ilmu tertentu. Ilmu tersebut bukan digunakan untuk sekedar menjadi tittle dan kebanggaan semata. Ilmu yang digunakan adalah untuk bisa menerapkan pada sektor yang dibangun dan memberikan solusi yang tepat atas permasalahan yang terjadi.

4.6.5 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pengalaman Kerja adalah kemampuan dan pengetahuan karyawan setelah bekerja di suatu perusahaan atau pekerjaan tertentu dimasa yang telah berlalu.

Pengalaman kerja ini menggambarkan kemampuan seseorang dalam bekerja. Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan maka pengalaman yang diperoleh semakin banyak. Dimana teori Pengalaman Kerja yang diterapkan pada penelitian ini adalah teori dari Foster yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja; menunjukkan seberapa lama waktu atau masa kerja yang telah dilalui oleh karyawan BRI Pinrang. Baik itu bekerja di BRI Pinrang maupun bekerja di perusahaan lain.
2. Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki; dari Pengalaman Kerja yang telah di lalui oleh karyawan, maka dengan mudah perusaan dapat mengukur tingkat pengetahuannya dan keterampilannya saat bekerja.
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan; dengan Karyawan yang telah memiliki pengalaman dalam bekerja, tentu saja dapat dengan mudah menguasai atau mengerjakan pekerjaan yang pernah dikerjakannya, selain itu juga di tunjang dengan keterampilannya menggunakan peralatan kerja untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Hasil uji Korelasi berdasarkan nilai *signifikansi* (*Sig*) dari tabel korelasi dapat diketahui antara Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_5 diterima. Karena korelasinya positif maka apabila Pengalaman Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat, begitupun sebaliknya jika Pengalaman Kerja menurun maka Kinerja Karyawan juga ikut menurun. Dengan tingkat kekuatan hubungan yaitu 0,474 atau tingkat korelasinya sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja di BRI Cabang Pinrang memiliki hubungan dengan Kinerja karyawannya walaupun tingkat hubungannya sedang.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa BRI Cabang Pinrang telah sesuai memilih karyawan dengan nilai-nilai yang ada dalam perspektif ekonomi Islam yaitu pengetahuan, penguasaan pekerjaan, keterampilan yang baik yang dimiliki tiap individu sangat dibutuhkan. Karena pengetahuan dan keterampilan sangat diperlukan dalam bekerja, jika pengetahuan dan keterampilan cukup dikuasai maka output yang dihasilkan akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa modal utama seseorang untuk terjun dalam ke dalam suatu bidang pekerjaan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman Kerja seseorang harus lebih dihargai dari pada pendidikan yang tinggi, sebab pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang yang dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah, bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan bahkan Pengalaman Kerja lebih besar pengaruhnya jika dibandingkan dengan Tingkat Pendidikan.

4.6.6 Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Pengalaman Kerja

Hasil uji Korelasi berdasarkan nilai *signifikansi* (*Sig*) dari tabel korelasi dapat diketahui antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Pengalaman Kerja (X_2) dimana nilai signifikansi $0,504 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_6 ditolak. Dengan tingkat kekuatan hubungan yaitu 0,113 atau tidak ada korelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan di BRI Cabang Pinrang dengan Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan di BRI Cabang Pinrang tidak mempunyai hubungan.

4.6.7 Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja Karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur apakah kinerja karyawannya baik atau malah kinerjanya memburuk.

Hasil uji Korelasi simultan berdasarkan nilai *Sig f change* dari tabel korelasi secara simultan dapat diketahui antara Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_7 diterima. Dengan tingkat kekuatan hubungan yaitu 0,556 atau tingkat korelasinya sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kinerja karyawannya dan mempunyai kekuatan hubungan yang sedang.

4.6.8 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,146 + 0,285X_1 + 0,461 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien regresi Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 0,285 yang berarti apabila Pengalaman Kerja (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan Tingkat Pendidikan mengakibatkan Kinerja Karyawan juga meningkat.

2. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,461 yang berarti apabila Tingkat Pendidikan (X_1) konstan, maka dengan adanya peningkatan Pengalaman Kerja yang lama sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan juga Meningkat.

Jadi Variabel Pengalaman Kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,461 dibandingkan dengan variabel Tingkat Pendidikan yang nilai koefisiennya hanya sebesar 0,285.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan guna meningkatkan produktifitas perusahaan. Pada penelitian ini, klasifikasi Kinerja Karyawan di BRI Cabang Pinrang sangat baik sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja yang ada di BRI Cabang Pinrang sejalan dengan teori di atas. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam al-Qur'an telah banyak diutarakan tentang anjuran bekerja dan bagaimana bekerja yang baik. Bahkan Allah SWT dengan tegas memerintahkan manusia untuk mengembara dimuka bumi mencari karuniannya dan menikmati hasil-hasil alam. Sebagai firmanNya dalam Surat Al-Jum'ah: 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”