



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KOTA PALEMBANG

Agnes Febyyana Halim ¹, Audy Vionika ², Fadillah Sekar Ningrum ³
Manajemen, Universitas Katolik Misi Charitas, Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

¹Email penulis koresponden: agnesfebyyana26@gmail.com

Riwayat Artikel

Submitted:
07 Desember 2023
Accepted:
30 Desember 2023
Published:
31 Desember 2023

Abstrak

Sumber daya yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah pegawai. Pegawai yang kinerjanya baik dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan seperti hasil kerja yang sesuai dan memuaskan. Tingginya indikator pendidikan dan pengalaman kerja yang dicapai seorang pegawai, maka pegawai tersebut dapat memahami dan menguasai bidang dan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam kerangka penelitian ini, peneliti berkontribusi dengan mencari permasalahan yang akan diangkat, melakukan penyebaran kuisisioner, mengolah data, serta menyumbangkan pengetahuan baru melalui publikasi ilmiah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap 51 responden yang mengisi kuesioner online. Berdasarkan data yang diperoleh maka hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bank di kota Palembang.

Kata kunci: Karyawan; Kinerja; Tingkat Pendidikan; Pengalaman Kerja

Jurnal **DIALOGIKA**
diterbitkan oleh
Program Studi
Magister Ilmu
Administrasi, Fakultas
Pascasarjana,
Universitas Majalengka

Abstract

The resource that has the most dominant influence in an organization or company is an employee. Employees with good performance can have a positive influence on the company, such as appropriate and satisfying work results. The higher the education and work experience that an employee has achieved, the more the employee can understand and master their field and duties. This research aims to find out whether there is an influence of education level and work experience on employee performance. In this research, researchers contribute by looking for problems to be raised, distributing questionnaires, processing data, and contributing new knowledge through scientific publications. This type of research is quantitative research conducted on 51 respondents who filled out an online questionnaire. Based on the data that has been obtained, the results obtained show that the level of education and work experience simultaneously influence the performance of bank employees in the city of Palembang.

Keywords: : Employee; Level Of Education; Work Experience; Good Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan globalisasi saat ini, sudah banyak perusahaan yang dalam menjalankan usahanya telah menggunakan peralatan dengan teknologi khusus, tetapi dengan adanya teknologi modern tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa tenaga kerja juga masih sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk membantu menjalankan teknologi tersebut karena teknologi saja tidak cukup untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam mencapai keberhasilan dan keberlangsungan bagi perusahaan maka untuk mewujudkan hal tersebut

diperlukannya tenaga kerja yang dapat menjadi aset dengan peran yang penting bagi perusahaan (Acar & Acar, 2014; Ahmad & Raja, 2021; Kamaludin, 2022). Menurut Rosidah (2009) menyatakan bahwa SDM merupakan modal atau aset yang dapat membantu organisasi bisnis melalui potensi yang jelas baik secara nyata maupun tidak nyata untuk mewujudkan kesempurnaan organisasi. Perancangan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, dan manfaat sebaik-baiknya perlu dilakukan oleh perusahaan demi mencapai dan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas serta penerapan sistem manajemen yang terarah.

Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan dua faktor kunci yang seringkali diakui memainkan peran signifikan dalam membentuk kualitas kinerja karyawan di berbagai organisasi (Jaya, 2022; Kamaludin, 2023). Keduanya menjadi landasan penting yang dapat membentuk pemahaman, keterampilan, dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Dalam konteks dinamika ekonomi dan bisnis yang terus berkembang, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi perusahaan-perusahaan yang ingin mempertahankan daya saingnya.

Kota Palembang, sebagai salah satu pusat ekonomi di Sumatera Selatan, tidak terkecuali dari tantangan tersebut. Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan-perusahaan di Kota Palembang perlu memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada dua faktor utama, yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dan bagaimana kedua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan di konteks kota ini. Permasalahan spesifik yang menjadi fokus penelitian ini adalah sejauh mana tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan di Kota Palembang berkontribusi terhadap kualitas kinerja mereka. Apakah tingkat pendidikan yang tinggi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, dan bagaimana pengalaman kerja membentuk kompetensi yang mendukung peningkatan produktivitas?

Karyawan dengan kinerja yang baik dapat membawa pengaruh positif bagi perusahaan seperti hasil kerja yang sesuai dan memuaskan (Suhada, 2019; Widia & Agustina, 2022). Menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Beberapa masalah dalam kinerja karyawan yang dapat diketahui antara lainnya adalah beban kerja yang menumpuk, gaji atau upah karyawan yang tidak sesuai, serta kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal-hal berikut dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Melihat bahwa masih pentingnya tenaga kerja dalam sebuah perusahaan maka perusahaan perlu untuk menggunakan tenaga kerja yang dapat bertanggung jawab, berpendidikan, dan berpengalaman dalam dunia kerja (Currie et al., 2009; Bektas & Sohrabifard, 2013; Kamaludin, 2023b). Menurut Ahmad D. Marimba Pendidikan merupakan proses belajar secara sadar yang dilakukan oleh seseorang untuk membentuk perkembangan jasmani dan rohani. Apabila tingkat pendidikan tidak sesuai dengan kriteria dan rencana pekerjaan yang akan dilaksanakan maka akibatnya adalah hasil kinerja tidak akan maksimal dan sesuai. Namun selain tingkat pendidikan, perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman dalam bekerja baik bekerja dalam tim maupun tidak dalam tim.

Menurut Martoyo (2015), lama waktu karyawan dalam bekerja dapat memberikan pengalaman kerja. Selanjutnya, menurut Wexley & Yukl (2018), kinerja merupakan penerapan dari teori keseimbangan, yang menyebutkan bahwa seorang pegawai akan memberikan kinerjanya yang maksimal pada perusahaan jika ia mendapatkan faedah dan adanya dorongan dalam pekerjaannya secara merata dan masuk akal (*reasonable*). Teori tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang maksimal akan didapatkan apabila terdapat keuntungan dari manfaat dan rasa keadilan yang diterima oleh pegawai.

Pada beberapa perusahaan, mereka menetapkan standar tertentu mengenai tingkat pendidikan yang dimiliki oleh calon tenaga kerjanya pada bagian posisi tertentu. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan membawa hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Semakin tingginya sebuah pendidikan yang dimiliki oleh karyawan maka status kedudukannya dalam organisasi juga semakin tinggi hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki pendidikan yang kompleks akan lebih mengerti dan mudah dalam memahami mengenai berat

atau ringannya suatu pekerjaan yang diberikan. Selain itu, menurut pendapat yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:169) tingkat pendidikan karyawan juga berguna untuk menumbuhkan kinerja perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan terhadap kompetitor lainnya. Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan hipotesis adalah:

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank di Palembang

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank di Palembang

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu ntuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan dan mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan berkontribusi secara praktik pada upaya peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti yaitu penelitian kuantitatif. Dengan menyesuaikan jenis penelitian dan tema dari penelitian ini, maka data-data dalam penelitian akan diolah menggunakan proses statistik agar dapat mencapai tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank yang berada di kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling* dimana sampel yang diteliti diambil dengan mengumpulkan data riset pasar dan melibatkan pemilihan terhadap orang-orang yang mudah dijangkau dan dihubungi oleh peneliti yang terdiri dari kategori sampel yang sesuai dengan kriteria populasi. Sedangkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer. Data primer yang digunakan yaitu dengan membuat pernyataan mengenai variabel-variabel yang diteliti dan membagikannya dalam bentuk kuisioner dengan memanfaatkan google form yang akan disebarakan pada para karyawan bank di Palembang melalui whatsapp, instagram atau line.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan data yang digunakan adalah teknik angket dengan membagikan kuisioner secara online. Kuisioner berisi mengenai sebuah pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel yang diteliti dengan tujuan untuk mencapai tujuan penelitian. Kuisioner dibagikan melalui google form dengan menggunakan skala pengukuran linkert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Teknik Analisis Data

Uji Kelayakan Instrumen melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik melalui Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedasititas, serta melaluikan uji ipotesis (uji t) Sedangkan **Analisis Regresi Linier Berganda** digunakan dalam mengukur dan menunjukkan hubungan antar 2 variabel yaitu variabel x dan y. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta Variabel

b1 = Koefisien Tingkat Pendidikan

X1 = Variabel Independen (Tingkat Pendidikan)

b2 = Koefisien Pengalaman Kerja

X2 = Variabel Independen Pengalaman Kerja

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika r -hitung lebih besar dari r -tabel (Imam Ghazali 2018:51). Berdasarkan tabel r -product moment untuk $df = n - 2 = 51 - 2 = 49$ tingkat signifikansi 0,05, diperoleh r -tabel sebesar 0,2759. Hasil pengujian validitas terdapat pada tabel 1,2 dan 3 berikut.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

No Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	0,2759	0,586	Valid
2	0,2759	0,689	Valid
3	0,2759	0,71	Valid
4	0,2759	0,741	Valid

Sumber : Data kuisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan sudah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian item pernyataan pada variabel Tingkat Pendidikan dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	0,2759	0,568	Valid
2	0,2759	0,625	Valid
3	0,2759	0,673	Valid
4	0,2759	0,743	Valid
5	0,2759	0,624	Valid
6	0,2759	0,753	Valid

Sumber : Data kuisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan sudah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian item pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	R tabel	R hitung	Keterangan
1	0,2759	0,851	Valid
2	0,2759	0,666	Valid
3	0,2759	0,785	Valid
4	0,2759	0,63	Valid
5	0,2759	0,664	Valid

Sumber : Data kuisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan sudah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen yang digunakan yaitu kuesioner dapat dipercaya. Instrumen pengukuran yang reliabel adalah jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,615	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,740	Reliabel
Turnover Intention	0,765	Reliabel

Sumber : data kuisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) pada masing masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh

pernyataan untuk variabel penelitian sudah reliabel dan dapat dijadikan syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel residual dalam model regresi bersifat normal atau tidak. Jika probabilitas lebih besar dari nilai taraf signifikan nya maka H_0 diterima dan jika probabilitas lebih kecil dari nilai taraf signifikan maka H_1 diterima. Penelitian ini menggunakan uji statistik (Test Kolmogorov Smirnov).

Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	51
<i>Test Statistic</i>	0,119
<i>Exact. Sig. (2-tailed)</i>	0,67

Sumber : data kuisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan nilai *test statistic* sebesar 0,119 dengan signifikansi 0,67, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05".

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menentukan apakah ada keterkaitan antara variabel-x (variabel independen). Tabel Koefisien menjadi indikator dengan memeriksa nilai toleransi dan VIF. Jika nilai toleransi $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas.

Tabel 6 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,958	1,044	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,958	1,044	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai tolenrance untuk variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan variabel Pengalaman Kerja (X2) adalah sebesar 0,958 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel ini adalah sebesar 1,044. Kriteria tidak terjadinya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$, sedangkan nilai VIF ≤ 10 . Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan variabel Pengalaman Kerja (X2).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi yang tidak seragam dalam model regresi untuk semua sisa pengamatan pada model tersebut. Jika nilai signifikansi residual $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

Tabel 7 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,075	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,563	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data kuisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,075 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikan dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,563 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05, sehingga dapat

disimpulkan bahwa terjadi tidak heteroskedastisitas pada variabel tingkat pendidikan dan variabel pengalaman kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur adanya hubungan antar dua variabel.

Tabel 8 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig.
Constant	7,449		2,588	0,013
Tingkat Pendidikan	0,156	0,134	1,149	0,256
Pengalaman Kerja	0,438	0,567	4,847	0,001

Sumber : data kuisisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas maka Hasil Persamaan regresi adalah:
 $Y = 7,449X_1 + 0,156 + 0,438X_2 + e$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 7,449 menunjukkan bahwa tanpa adanya factor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 7,449”.
2. Koefisien variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,156
3. Koefisien variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,438

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.(Imam Ghazali 2018:179) Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$)”.

Tabel 9 : Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,449	2,878		
	TOTAL_X1	,156	,136	,134	,256
	TOTAL_X2	,438	,090	,567	<,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data kuisisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa variable tingkat pendidikan memiliki nilai signifikansi 0,256 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,149 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,007 sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Palembang dengan demikian hipotesis 1 ditolak. Sementara variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,847 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,007. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank di kota Palembang dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2018:179) “koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk untuk menerangkan variasi variabel independen.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen”.

Tabel 10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,345	1,408

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data kuisioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai R sebesar 0,609 dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,345 atau 34,5% yang artinya variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja menyumbang sebesar 34,5% untuk menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan survei terhadap 51 pegawai bank di kota Palembang dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai dianggap valid. Validitas ini dibuktikan dengan nilai r -hitung > Nilai r pada tabel. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh item survei untuk variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan mempunyai reliabilitas yang tinggi, dibuktikan dengan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,060.

Uji normalitas berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,67 > 0,05$. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, karena nilai toleransinya sebesar $0,958 > 0,10$ dan nilai VIF $1,044 \leq 10$. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan sebesar $0,075 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel pengalaman kerja sebesar $0,563 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank di kota Palembang karena nilai t hitung (1,149) lebih kecil dari nilai t tabel (2,007) dan nilai signifikansi (0,256) lebih besar dari 0,05. Namun pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bank di kota Palembang karena nilai t hitung (4,847) lebih besar dari nilai t tabel (2,007) dan nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank di kota Palembang. Jadi dapat disimpulkan hipotesis diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) bank di kota Palembang, Pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) bank di kota Palembang, dan Secara bersama-sama, tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bank di kota Palembang. Kesimpulan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan dapat memengaruhi kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, semakin baik pula kinerjanya. Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini melibatkan pengembangan program pendidikan dan pelatihan, mentoring, dan pengelolaan kinerja berbasis kompetensi. Dengan demikian, perusahaan di Kota Palembang dapat meningkatkan kualifikasi dan kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini mencakup kurangnya teliti dan pemahaman responden dalam mengisi kuisioner, keterbatasan waktu untuk mendapatkan lebih banyak responden, dan fokus hanya pada Pengaruh Tingkat Pendidikan dan

Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Palembang. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan variabel, mengatasi keterbatasan responden, dan memperpanjang periode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A. Z., & Acar, P. (2014). Organizational Culture Types and Their Effects on Organizational Performance in Turkish Hospitals. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3), 17–31. <https://doi.org/10.5195/emaj.2014.47>
- Ahmad, M. R., & Raja, R. (2021). Employee Job Satisfaction and Business Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Vision*, 25(2), 168–179. <https://doi.org/10.1177/0972262920985949>
- Bektas, C., & Sohrabifard, N. (2013). Terms of Organizational Psychology, Personnel Empowerment and Team Working: A Case Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 82, 886–891. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.366>
- Currie, G., Lockett, A., & Suhomlinova, O. (2009). Leadership and Institutional Change in The Public Sector: The Case of Secondary Schools in England. *Leadership Quarterly*, 20(5), 664–679. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.001>
- Jaya, A. (2022). Pembangunan Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Untuk Mencapai Falah. *Jurnal DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 4(1), 33–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/dialogika.v4i1.3744>
- Kamaludin, K. (2022). The Analysis Of Business Ethics In The Management Of Private College. *Journal Of World Science*, 1(3), 95–102. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i3.18>
- Kamaludin, K. (2023a). How to Improve the Performance of Public Elementary Schools? an Empirical Evidence from Indonesia. *Jurnal Prima Edukasia*, 11(2), 235–246. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/jpe.v11i2.60290>
- Kamaludin, K. (2023b). Komunikasi dalam Tim Organisasi di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(4), 438–444. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i4.16334>
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Suhada, A. (2019). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i1.162>
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2018). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Penerjemah Muh. Shobaruddin. Jakarta: Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=529116>
- Widia, & Agustina, K. (2022). Peran Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dan Kepuasan Masyarakat. *Jurnal DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 2(2), 109–116.