
**PENGARUH KESESUAIN PENDIDIKAN DAN LAMANYA BEKERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG AHMAD YANI PEGADAIAN
SYARIAH DI PEKANBARU**

Sry Rizki Ewinn

¹⁾Alumni STEI Iqra Annisa Pekanbaru
HP. 085212345678 e-mail : emailkita@yahoo.com
Jl. Kita Bersama Km. 8, Jakarta 10101 Indonesia
e-mail : kitajaya_terus@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out 1) How education level affects employee performance at the Ahmad Yani Pegadaian Syariah Pekanbaru Branch Office 2) How length of work affects employee performance at Ahmad Yani Pegadaian Syariah Pekanbaru Branch Office 3) How education level and length of work work together effect on the performance of employees at the Ahmad Yani Pegadaian Syariah Pekanbaru Branch Office. The subjects in this study were all employees of the Ahmad Yani Pawnshop Syariah Branch Office and the objects of research were the level of education, length of work, and employee performance. The samples were taken as many as 25 respondents. The data obtained was then processed by using SPSS tools 22 Methods of data collection through questionnaires distributed to employees, observation and interviews the results of the tests conducted show that 1) Education level has a negative and significant effect on employee performance 2) Length of service has a positive and significant effect on employee performance at the Ahmad Branch Office Yani Pegadaian Syariah Pekanbaru.

Keywords: employee performance, level of education, and length of work

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau yang dikenal sebagai karyawan/tenaga kerja di dalam sebuah organisasi ini sangat penting peranannya dalam keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Salah satu yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah tingkat pendidikan dan lamanya bekerja. Banyaknya persaingan dalam dunia kerja dapat mengurungkan niat beberapa orang untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensi atau dibidangnya. Istilah pengalaman dalam dunia kerja juga digunakan untuk merujuk pada pengetahuan dan keterampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan dengannya selama periode tertentu. Perkembangan produk-produk berbasis Islam marak di Indonesia, tidak terkecuali pegadaian. Menurut Carter V Good bahwa pendidikan mengandung pengertian sebagai suatu proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya dan proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang terpimpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (human investment). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi

kinerjanya. Pegadaian Ahmad Yani Pekanbaru merupakan kantor cabang dari Kantor wilayah II Pekanbaru yang mana setiap karyawannya sering masuk dan aspek target perbulan dapat dilaksanakan dengan baik yang mana merupakan penilaian dari aspek-aspek dari kinerja karyawan.

Selain dari faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dan lamanya berkerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang terkait denganya. Jika diantara salah satu variabel yang tepat dari pengorganisasiannya, hal itu akan mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

LANDASAN TEORI

1. Kesesuaian Pendidikan

Pendidikan merupakan alat yang ampuh untuk menjadikan setiap peserta didik dapat duduk sama rendah dan berdiri sama tinggi. Melalui Pendidikan dapat dihilangkan rasa perbedaan kelas dan kasta, karena di mata hukum setiap warga negara adalah sama dan harus memperoleh perlakuan yang sama.

2. Pengalaman Kerja

Pengertian Pengalaman Kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah: “ perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

METODE PENELITIAN

LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pegadaian Syariah Cabang Ahmad Yani Pekanbaru. Yang terletak di JL. Jendral Sudirman kota Pekanbaru. Sedangkan waktu untuk penelitian, pada Hari Senin, 12 September 2022 hingga 10 Maret 2023

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Adapun yang dimaksud dengan populasi disini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Pegadaian Syariah Ahmad Yani Pekanbaru adalah berjumlah 25 orang.

Sampel

Populasi Kantor Cabang Ahmad Yani Pegadaian Syariah 25 orang dimana jumlah tersebut kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil semuanya menjadi sampel , yakni sebanyak 25 orang Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sering disebut total sampling.

JENIS DATA

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

SUMBER DATA

- Data Primer
- Data Sekunder

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

- Observasi/Pengamatan terhadap Objek
- wawancara
- Kuesioner/ Angket
- Teknik Dokumentasi

INSTRUMEN PENELITIAN

- Validitas
- Realibilitas

TEHNIK ANALISA DATA

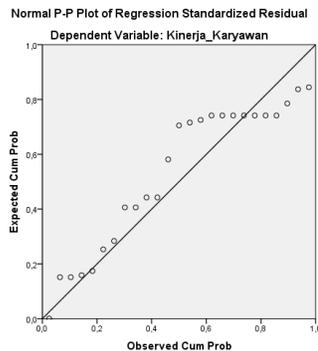
- Analisis linier berganda
- Koefisien Determinasi (R^2)
- Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)
- Uji t (Parsial)

ASUMSI KLASIK

- Uji Normalitas
- Multikolinearitas
- Heterokedastisitas
- Autokorelasi

ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



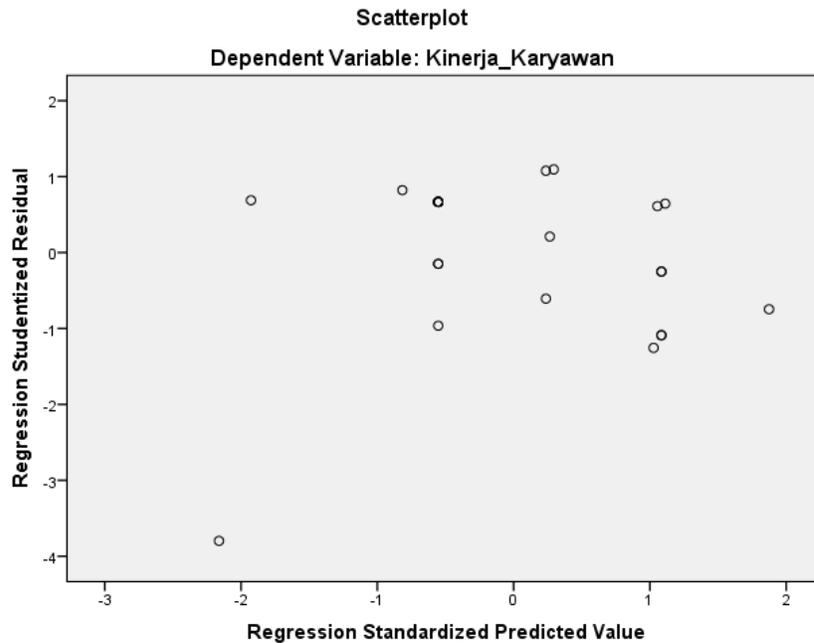
Jika melihat pada gambar di atas normalitas probability plot, keberadaan titik-titik berada di sekitar garis, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tingkat_Pendidikan	0,968	1,033
Lamanya_Bekerja	0,968	1,033

Berdasarkan hasil Tabel 4.8.1 diperoleh bahwa nilai Tolerance dari masing-masing variabel independen berada di atas 0,1. Demikian juga nilai dari VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 10. Dimana untuk Tingkat pendidikan mempunyai nilai tolerance 0,968 dan VIF sebesar 1,033, serta Lamanya bekerja mempunyai nilai tolerance 0,968 dan VIF sebesar 1,033. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

3. Uji Heterokedastisitas



Dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,741

Pada tabel diatas dengan 2 variabel independen dan 1 variabel variabel dependen dengan jumlah sampel sebanyak 25, maka diperoleh hasil Durbin Watson sebesar $dU = 1,2063$, dan $dL = 1,5495$, dan $d = 1,741$ dengan nilai $4-dL = 2,793$, $4-dU = 2,0505$ Dalam hal ini terlihat hasil yaitu $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,2063 < 1,741 < 2,505$, dan kesimpulannya adalah tidak terdapat autokorelasi.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Ahmad Yani Pegadaian Syariah di Pegadaian Syariah t hitung sebesar -1,386. sedangkan t tabel sebesar 2,060 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,180 < 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Ahmad Yani Pegadaian Syariah di Pegadaian Syariah.

Pengaruh lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lamanya bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Ahmad Yani Pegadaian Syariah di Pegadaian Syariah. Diketahui nilai t hitung variabel lamanya bekerja (X_2) sebesar 2,471 bila dibandingkan dengan nilai t tabel maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,471 > 2,060$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Ahmad Yani Pegadaian Syariah di Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya kerja terhadap kinerja karyawan maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui Uji parsial antara variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} -1,386 < t_{tabel} 2,060$ dengan nilai sig 0,180 dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui Uji parsial antara variabel lamanya bekerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,471 > t_{tabel} 2,060$ dengan nilai sig 0,022 dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil uji F diatas diketahui nilai signifikansi signifikan $0,047 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dengan mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan Kantor Cabang Ahmad Yani Pegadaian Syariah di Pekanbaru, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk Kantor Cabang Ahmad Yani Pegadaian Syariah di Pegadaian Syariah Pekanbaru perlu memperhatikan tingkat pendidikan , memaksimalkan kualikasi karyawan dengan mempertimbangkan lamanya bekerja untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik.
2. Oleh karena itu pada pendidikan lebih ditingkatkan lagi dan untuk karyawan yang semakin lamanya bekerja dapat diberikan reward supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang teliti hanya terbatas pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkapnberapa besar pengaruhnya, semoga penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarini, N. K. (n.d.). *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. In *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi* . Surabaya: CV. Garuda Sejahtera.
- Anwar, M. (2017). *Filsafat Pendidikan*. Jakarta: PT. Aditya Andrebina Agung.
- Aristanti, L. E. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening. *Perbankan Syariah*.
- Aulia, A. (2012). *Realita Pendidikan dengan Manajemen Take n Action* Pekanbaru.
- Ahmadi, R. (2013). *Pengantar Pendidikan : Asas & Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-R
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Chikmiyyah, D. (2021). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Manaegement dan business*, 20.

- Dewi, N. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, perilaku, karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shypyards Surabaya. *Ekonomi Bisnis*, 30.
- Halimah, L. (2018). Hubungan faktor pengetahuan, agama, lokasi, dan pelayanan dengan anggota memilih pembiayaan murabahah pada koperasi terpadu islam muhajirin (kopitismu) pekanbaru. *Ekonomi Islam*, 43.
- Hamid, S. (2017). Deepublish.
- Hermawan, M. A. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi islam. *Ekonomi dan bisnis islam*, 30.
- Heykal, N. H. (2010). *Lembaga Keuangan Islam*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Hidayah, S. M. (2013). *Pegadaian untuk SMK kelas III* . Jakarta: Pusat Kurikulum dan Perbukuan.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Disrupts Bisnis*.
- Lestari, S. A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN)Provinsi Sulawesi Selatan . *Ekonomi dan Bisnis*.
- Lia. (2017). *Pengalaman Bekerja*. Sulawesi Selatan: Pustaka Taman Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta cv.
- Nawawi, H. (Yogyakarta). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industry*. Yogyakarta: Gadjah Mad University Press.
- Nur'enny. (2020). Pengaruh motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja dan terhadap kinerja karyawan. *manajemen*, 21.
- Pemerintahan, T. P. (2019). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan* (p. 1). Bandung: PT Imperial Aksara.
- Purwanto, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Pustaka Pelajar.
- rahayu, L. (2021). Pengaruh Pekerjaan Pertunjukan Penilaian , Pekerjaan Pengalaman dan Kepribadian terhadap Para Karyawan Pengembangan Karir PT. Sunggong Logistik. *Manajemen Bisinis*, 4.
- Riani. (2021). *Pentingkah Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Taman Ilmu.
- Rodoni, A. (2015). *Asuransi dan Pegadaian Syariah*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rodoni, A. (2015). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Safitri, D. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap tingkat pengangguran terdidik dalam perpektif islam. *ekonomi dan bisnis islam*, 21.
- Santoso, H. (2021). *Manajemen Kerja Wartawan studi terhadap salah satu Media Massa di Bogor*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Supriyatno, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Primamakmur Rotokemido. *Ekonomi Bisns*, 5.

- Suryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada peneltiian Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triwijayanto, T. (2021). *Pengantar pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan, K. E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Berkeja terhadap Kinerja Karyawan. *manajemen, 2*.
- Yasin, N. (2011). *Epistomologi Keilmuan Perbankan Syariah*. Malang: UIN Maliki Press.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Kuantitatif , Kualitatif , dan Penelitian Gabungan*. Padang: PT. Pagar Interpratama Mandiri.
- Zakiyah. (2018). *Pendidikan Anak dalam Prespektif Pendidikan Islam*. Purwokerto: UM Puwokerto Press.