

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) BHAKTI SUMEKAR SUMENEP

Wahyu Dony Saputra
general.donn@gmail.com

Chamariyah
Subijanto
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Sharia Community Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. The objectives of this study are: 1). To find out a description of work experience, level of education, professionalism and performance of employees in the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. 2). To find out and analyze whether work experience, level of education and professionalism simultaneously have a significant influence on the performance of employees in the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. 3). To find out and analyze whether work experience, level of education and professionalism partially have a significant influence on the performance of employees in the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. 4). To find out and analyze which variables between work experience, level of education and professionalism that have a dominant influence on employee performance in the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Keywords: Work Experience (X_1), Level of Education (X_2), Professionalism (X_3) and Service Quality (Y).

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Masyarakat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. dengan total sampel 60 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui gambaran pengalaman kerja, tingkat pendidikan, profesionalisme dan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. 4). Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana antara pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Islam (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Kata kunci: Pengalaman Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Profesionalisme (X_3) dan Kinerja (Y).

PENDAHULUAN

Sumber daya organisasi terdiri dari aset tangible maupun aset intangible seperti kemampuan, proses organisasi, atribut-atribut perusahaan, informasi dan pengetahuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah oleh perusahaan dari waktu ke waktu dan perusahaan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar perusahaan agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Dalam berorganisasi setiap individu dapat berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung kepada organisasi yang mereka pilih. Agar dapat berinteraksi secara efektif setiap individu bisa berpartisipasi pada organisasi yang bersangkutan. Dengan berpartisipasi setiap individu dapat lebih mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan. Keselarasan antara para karyawan sebagai pelayan masyarakat dengan masyarakat sendiri sebagai pengguna jasa harus tetap terjaga keseimbangannya dalam hal jumlah yang melayani dengan yang dilayani, tingkat kemampuan yang melayani dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman orang yang dilayani, serta penguasaan informasi dan teknologi yang memudahkan pemberian pelayanan jasa publik secara optimal yang menunjang hal tersebut untuk terwujud.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah karyawan. Karyawan sebagai ujung tombak organisasi dalam mencapai tujuan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan masyarakat yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai. Kinerja karyawan harus

ditingkatkan melalui berbagai cara, dimana pihak organisasi ikut serta dalam memberikan kontribusi profesionalisme karyawan dalam proses pelaksanaan tugas yang di emban. Dalam hal ini yang paling berperan adalah pimpinan. Pimpinan mempunyai peranan yang sangat besar dalam proses peningkatan profesionalisme karyawan. Pimpinan sebagai seorang motivator di lini terdepan, merupakan panutan para karyawan untuk memperlancar proses menuju keberhasilan di masa yang akan datang. Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan seorang pemimpin dalam menggerakkan kehidupan organisasi guna mencapai tujuan.

Faktor lain yang juga bisa mempengaruhi profesionalisme seorang karyawan adalah adanya pendidikan dan pelatihan. Dengan pendidikan dan pelatihan, pada akhirnya mencetak karyawan semakin profesional sehingga memberikan kontribusi besar terhadap organisasi. Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tentunya lebih cekatan dan lebih memahami arah dan tujuan menjalankan tugas dibandingkan karyawan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, serta memberi kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya. Dalam dunia usaha, tujuan pendirian perusahaan adalah untuk

kelangsungan hidup, tumbuh atau berkembang, serta sehat yang berorientasi pada pihak-pihak yang terkait dengan organisasi, dengan cara meningkatkan motivasi kerja memberikan keuntungan bagi nasabah, karyawan, karena semua itu merupakan suatu cerminan dari keberhasilan kinerja dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebagai salah satu badan usaha yang bergerak di bidang perbankan, dituntut mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan berkualitas yang mampu memenuhi keinginan dan harapan masyarakat sebagai pengguna jasa. Berbagai terobosan - terobosan telah dilakukan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep melalui pembenahan manajemen untuk merespon keinginan masyarakat yang terus berkembang, diantaranya memprioritaskan pendidikan karyawan dan menekankan kinerja karyawan, kemudahan pelayanan dan mempunyai sikap profesionalisme dalam pekerjaannya. Karena keberhasilan organisasi sebuah pelayanan pasti salah satunya tergantung pada pelayanan dan pasti sumber daya manusianya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, bahwa target kerja yang telah ditetapkan dari tahun 2017 belum tercapai optimal. Berbagai faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target tersebut yaitu karena faktor internal organisasi dan eksternal organisasi. Salah satu faktor internal yang dimaksud yaitu kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme yang dihadapi.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Adapun judul

penelitian yang dikaji adalah "Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep".

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:60), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson *et al.* (2013:95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Menurut Rivai (2011:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kaihatu dan Rini (2012:17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar

yang telah ditentukan). Menurut Muchiri (2013:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sutanto dan Setiawan (2014:801-814) menjelaskan kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan organisasi yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan. Pendapat lain dikemukakan oleh Sekaran (2012:59) yang mendefinisikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau kegiatan yang dapat diukur. Selanjutnya kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Setiawan (2013:30) bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang bernilai dengan kriteria atau standar mutu. Kreitner dan Kinichi (2011:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rokhman dan Harsono (2012:58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut menurut Werther dan Davis (2011:223), penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Vroom, V. H, (2012:79) yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai.

Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama. Sedangkan Hinggens yang diikuti oleh Wibowo (2013: 64) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Menurut Rivai (2011:324), dalam menilai kinerja seorang karyawan, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

Menurut Wibowo (2015:7) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kelangsungan hidup sebuah organisasi oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja Menurut Wibowo (2015:9) merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengolahan proses pelaksanaan kerja dan atau hasil prestasi kerja.

Pengertian kinerja menurut Saydam (2012:2), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan Hendy (2012:6) memberikan definisi tentang kinerja yaitu catatan-catatan yang telah diperoleh dari fungsi-fungsi pekerja tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang dinilai dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut : kualitas, ketekunan, inisiatif, kemampuan, komunikasi antara atasan dan bawahan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari budaya kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

tertentu, Rivai (2015:309). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam lembaga.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga dalam mencapai tujuannya. Ahli lain mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut bisa dilihat secara fisik dan bahkan banyak yang tidak teridentifikasi secara fisik.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah masalah manusia, khususnya bagi tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dan menentukan dalam setiap perusahaan. Apabila seseorang yang mengerjakan pekerjaan relatif sama dan berulang, maka akan memperoleh pengalaman dan peningkatan keterampilan sehingga waktu atau biaya penyelesaian pekerjaan per unit berkurang. Menurut pendapat Siagian (2012:75), pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Dalam tahun-tahun terakhir ini pengaruh tingkat pengalaman kerja hanya sebagai rangkaian teknik. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Sugiyono (2012:241), pengalaman kerja adalah senioritas atau

"length of service" atau masa kerja merupakan lamanya seorang Guru menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana ditetapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pada perusahaan tertentu. Sedangkan Sendjaja (2014:46) berpendapat bahwa dengan pengalaman yang cukup panjang dan banyak maka dapat diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada tanpa pengalaman. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja adalah hasil penyerapan dari berbagai aktivitas indra sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan Guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja berkaitan dengan masa kerja seseorang, semakin berpengalaman seseorang akan membentuk kecakapan atas bidang yang pernah dilakukan, karena pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal, dimana seseorang secara sadar belajar sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis serta terampil dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang berdampak terhadap prestasi kerja mereka. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki dengan indikator masa kerja dan senioritas kerja akan mampu meningkatkan prestasi kerja mereka. Namun sebaliknya pengalaman kerja yang kurang belum mampu meningkatkan prestasi kerja mereka.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan memang tak lepas dari makna dan definisi. Dalam dunia pendidikan banyak sekali istilah-istilah yang dipakai dan memerlukan pembahasan mengenai hal definisi atau pengertiannya. Pendidikan berasal dari kata *pedagogi* (*paedagogie*, Bahasa Latin)

yang berarti pendidikan dan kata *pedagogia* (*paedagogik*) yang berarti ilmu pendidikan yang berasal dari bahasa Yunani. *Pedagogia* terdiri dari dua kata yaitu '*Paedos*' (anak) dan '*Agoge*' yang berarti saya membimbing, memimpin anak. Sedangkan *paedagogos* ialah seorang pelayan atau bujang (pemuda) pada zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantar dan menjemput anak-anak (siswa) ke dan dari sekolah. Perkataan *paedagogos* yang semula berkonotasi rendah (pelayan, pembantu) ini, kemudian sekarang dipakai untuk nama pekerjaan yang mulia yakni *paedagog* yang berarti pendidik atau ahli didik atau pengajar atau guru. ([www.wikipedia.com /pengertian-pendidikan](http://www.wikipedia.com/pengertian-pendidikan)).

Dari sudut pandang ini pendidikan dapat diartikan sebagai kegiatan seseorang dalam membimbing dan memimpin anak menuju ke pertumbuhan dan perkembangan secara optimal agar dapat berdiri sendiri dan bertanggung jawab. Pendidikan berkaitan erat dengan segala sesuatu yang bertalian dengan perkembangan manusia mulai perkembangan fisik, kesehatan keterampilan, pikiran, perasaan, kemauan, sosial, sampai kepada perkembangan Iman. Perkembangan ini mengacu kepada membuat manusia menjadi lebih sempurna, membuat manusia meningkatkan hidupnya dan kehidupan alamiah menjadi berbudaya dan bermoral. Lodge dalam bukunya *Philosophy of Education* (2014:23) menyatakan bahwa dalam pengertian yang luas pendidikan itu menyangkut seluruh pengalaman.

Menurut Zainun (2016:73) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus

pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya (Notoatmojo, 2013:75), ia juga mengatakan bahwa nilai kopetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Menurut Siagian (2012:181), pertanyaan yang harus dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat.

Tingkat pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo, 2013:25). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psychomotor.

Tingkat pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Irianto (2012:75) dalam pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan

meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2013:32). Menurut instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional disebut bahwa : pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

Sedangkan menurut Moenir (2014:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2012:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat menceminkan pengetahuan, kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk

mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Masih ada banyak hal lain yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan. Artinya tidak mustahil seseorang yang memiliki tingkat kemampuan intelektual yang tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi (Siagian, 2012: 127). Sesuai teori Siagian ini, maka disimpulkan bahwa indikator pendidikan adalah :

1. Pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.
2. Pendidikan bertujuan meningkatkan kemampuan intelektual karyawan.
3. Program pendidikan meningkatkan ketrampilan karyawan.
4. Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Professionalisme

Professionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya/profesinya. Menurut Abeng dalam Moeljono (2013:107) pengertian professional terdiri atas tiga unsur, yaitu *knowledge, skill, integrity*, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus. Menurut Siagian (dalam Kurniawan, 2015:74), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat.

Pengertian profesionalisme menurut Shahab (2013:62) kemampuan seseorang untuk menata, mengolah, dan mengendalikan pekerjaan, terampil dan memiliki pengalaman yang bervariasi, menguasai standar penerapan ilmu dan praktek, kreatif dan berpandangan luas, memiliki kecakapan dan keahlian yang

tinggi dalam memecahkan problema teknis. Professionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.

Pandangan lain seperti Siagian (2015:163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Menurut Kurniawan (2015:73), istilah professional itu berlaku untuk semua aparat karyawan mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Professionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Professionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*) antar kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task requirement*). Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan salah satu syarat terbentuknya karyawan yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Menurut Suhwardi (2014:10) bahwa profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dipunyai setiap eksekutif yang baik, dimana didalamnya terkandung beberapa ciri sebagai berikut :

1. Punya keterampilan tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
2. Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan

peka didalam membaca situasi, cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.

3. Punya sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang di hadapannya.
4. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.

Menurut Siagian (2012:170) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri karyawan dilihat dari segi:

1. Kreatifitas
Kemampuan karyawan untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif, adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian tugas.
2. Inovasi
Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan

dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

3. Responsifitas
Kemampuan karyawan dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

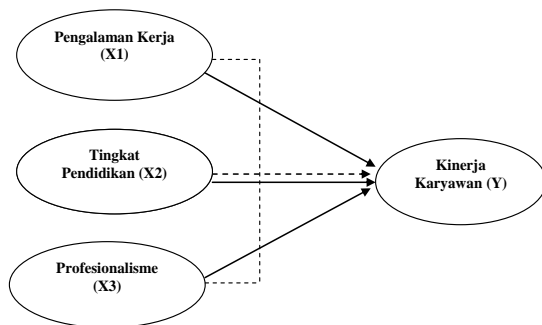
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep yang berjumlah 239 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyampaikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan. (2) Dokumentasi, yaitu digunakan untuk menyempurnakan data-data yang ada, berupa catatan yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan obyek penelitian.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model

dan hipotesis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan kajian pada penelitian terdahulu yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya. Hipotesis tersebut adalah:

1. Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep.
2. Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep.
3. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai F hitung adalah sebesar 1.346 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,04 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel Hasil analisis uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	.109	1	.036	1.346	.004 ^a
	Residual	8.482	59	.105		
	Total	8.590	60			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Diketahui bahwa seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel Hasil analisis uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.551	.000
	Pengalaman Kerja	1.297	.003
	Tingkat Pendidikan	3.007	.001
	Profesionalisme	2.409	.002

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), profesionalisme (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep (Y), yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 1.346 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 ($< 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa pengalaman kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), profesionalisme (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Nilai t hitung untuk pengalaman kerja (X1) sebesar 0.197 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk tingkat pendidikan (X2) sebesar 1.007 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk profesionalisme (X3) sebesar 0.409 dengan tingkat signifikansi

sebesar 0,03, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,03.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah tingkat pendidikan (X2), terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0.542. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep secara bersama-sama adalah sebesar 54.2%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 54.2%% Kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Profesionalisme Sedangkan sisanya 45.8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan dalam hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka tersusunlah kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja karyawan, tingkat pendidikan serta profesionalisme pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dikatakan cukup baik dan diasumsikan bisa membantu kelancaran tugas yang dijalankan sehari-hari. Begitu pula dengan kinerja karyawan dapat dikatakan relative cukup baik. Namun hal ini belum dapat dikatakan optimal karena kinerja yang diharapkan oleh organisasi belum tercapai sesuai yang diharapkan.
2. Secara simultan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, profesionalisme

- direspon cukup baik oleh responden dalam hal ini karyawan adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sehingga memiliki pengaruh sesuai harapan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
3. Begitu pula secara parsial, bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan, profesionalisme direspon cukup baik oleh responden sehingga berdampak mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 4. Variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assegaf, Muhammad. 2012. Pengaruh Kinerja karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Perusahaan Penerbangan PT Garuda di Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 10 No. 2. Juli. Hal 171- 186, Unisulla Semarang.
- Ahmad Budiman, 2012. Pengaruh Komunikasi, Tingkat pendidikan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Pelayan Kesehatan di RSUD Rato Ebhu Kabupaten Bangkalan.
- Ahmad Septiadi, 2012. Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Kepanjen Kabupaten Malang.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badudu. 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Batinggi, Ahmad. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: STIA LAN.
- Boediono, B. 2013. *Pelayanan Prima Perpajakan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya.(2014) *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Effendy, Onong. 2015. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. 2012. *Three-in-one ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 Sistem Manajemen Kualitas, K3, Lingkungan (SMKL4L) dan Peningkatan Terus-Menerus Contoh Aplikasi pada Bisnis dan Industri*. Bogor: Vinchristo Publication.
- Gaspersz. 2013. *Manajemen Produktivitas Total*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi Kurniawan, 2011. Analisis Pengaruh Komunikasi, Tingkat Pendidikan, Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor (KPPT) Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Malang.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, Marihot TE. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Irianto, J. 2012. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- KBBI. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Kurniawan, Agung. 2015. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.

- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lodge, Derek. 2014 . *Philosophy of Education*. New York: McGraw Hill.
- Lukman, Sampara. 2014. *Manajemen Kinerja karyawan*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Lukman, Sampara. 2012. *Manajemen Kualitas Perbankan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moenir, AS. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mohamad Ismail .2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangkalan*.
- Muhammad Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2013. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Media Elex Komputindo.
- Notoatmojo, S. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purnama, Nursya'bani. 2016. *Manajemen Kualitas: Perspektif Global*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono. 2011. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta. BPFEE.
- Ratminto. 2015. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riyadi Imam. 2012. *Pengaruh komunikasi, tingkat pendidikan, profesionalisme terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Patra Semarang Convention Hotel)*. Tesis
- Sendjaja S. Djuarsa. 2014. *Pengantar komunikasi*. Universitas Terbuka Jakarta
- Septiana Wulandari.2013. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Tingkat Pendidikan, Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (APJ) Pamekasan*.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2015. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. 2012. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: BPFEE.
- Shahab, A. 2013. *Teori dan Problem Administrasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Suhrawardi. 2014. *Wacana Baru Filsafat Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Siagian, Sondang P. 2014. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2013. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timple, A. D (2015). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/ Performance) Cet.4*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Tjokrowinoto, Muljarto.2016. *pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi

- Wahyudin, 2011. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Matahari Departemen Store di Solo Grand Mall, Tesis Program Pasca Sarjana UMS, Surakarta.
- Wiryanto. 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Gramedia Wiasarana.
- Yamit, Zulian. 2015. Manajemen Kualitas Produk dan Jasa. Yogyakarta: Ekonosia.
- Zainun, Buchori. 2016. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.