

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA
SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG SUNIARAJA**

Nur'aeni

STIBANKS Al Ma'soem
nuraeni.mesy@gmail.com

Miftahulhidaya Sudirman

STIBANKS Al Ma'soem
miftahulhidaya@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of knowledge, ability and experience of work to the performance of employee at BRI Syariah Bandung Suniaraja. The object of research is the performance of employees at BRI Syariah Bandung Suniaraja. This type of research is associative quantitative, the type of data is primary data, and data collection techniques in the form of observation, interviews, literature studies, and questionnaires. While the type of sample used is a saturated sample, with samples are the entire population of employees at BRI Syariah Bandung Suniaraja of 43 persons. The results showed that there was no influence between knowledge to employee performance at BRI Syariah Bandung Suniaraja, with the results of $t_{count} < t_{table}$ ($1,122 < 2,023$), there was no influence between ability to employee performance at BRI Syariah Bandung Suniaraja, with $t_{count} < t_{table}$ ($1,861 < 2,023$), there is a influence between work experience to employee performance at BRI Syariah Bandung Suniaraja, with t test results where $t_{count} > t_{table}$ value ($4,110 > 2,023$), and there are influence of knowledge, ability, and simultaneous work experience to employee performance at BRI Syariah Bandung Suniaraja with the results of $F_{count} > F_{table}$ ($5.958 > 2.85$).

Keywords: Knowledge, Ability, Experience of Work and Performance of Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Objek penelitian adalah kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif, jenis data adalah data primer, dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan sampel yaitu seluruh populasi karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja yaitu 43 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,122 < 2,023$), tidak terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,861 < 2,023$), terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($4,110 > 2,023$), serta terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,958 > 2,85$).

Kata Kunci: Pengetahuan , Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama dan menjadi *pioneer* bagi bank syariah lainnya telah lebih dahulu menerapkan sistem ini ditengah menjamurnya bank-bank konvensional. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak yang dilikuidasi. Sementara perbankan yang menerapkan sistem syariah dapat tetap eksis dan mampu bertahan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah merupakan salah satu bank syariah di Indonesia yang menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Agar dapat bertahan dan berkembang bank perlu mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang ada seperti modal, produk dan dana yang ada agar dapat mencapai tujuan bank. Selain itu bank juga memerlukan sumber daya insani (SDI) yang berkualitas dan berkompeten. Dengan adanya SDI yang berkualitas dan berkompeten bank mampu mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

Setiap bank selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi bank. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi bank dapat meningkatkan kinerja banknya. Karena seringkali bank menghadapi masalah mengenai SDI-nya. Masalah SDI menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas SDI-nya. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka bank akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu bank itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Segala hal yang diketahui dari proses pembelajaran merupakan pengetahuan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni dengan kata lain jurusan ketika mengambil pendidikan harus sesuai dengan bidang pekerjaan. Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indra yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indra pendengaran yaitu telinga dan indra penglihatan yaitu mata (Notoatmodjo, 2012).

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). SDI yang memiliki kemampuan yang baik sangat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk maju dan berkembang pesat. Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Jika tujuan perusahaan tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

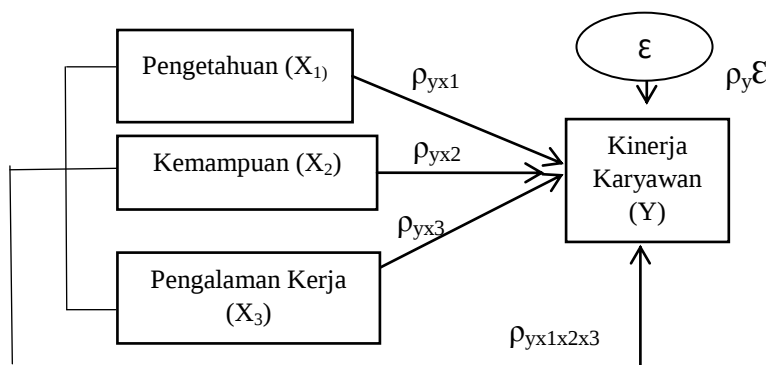
Selain kedua hal di atas, pengalaman kerja juga dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam hal pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang

karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2016).

Namun demikian, masih terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja antara lain masih terdapat 15 orang karyawan yang berlatarbelakang pendidikan dengan jurusan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tersebut kurang menguasai pekerjaannya, serta masih terdapat 12 orang karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun sehingga akan berpengaruh terhadap penempatan karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

1.2 Kerangka Pemikiran

Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja dalam penelitian ini merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Adapun kerangka penelitiannya yaitu sebagai berikut :



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X₁ : Pengetahuan

X₂ : Kemampuan

X₃ : Pengalaman Kerja

Y : Kinerja Karyawan

ϵ : Variabel lain yang tidak diteliti

ρ_{yx1} : Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

ρ_{yx2} : Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

ρ_{yx3} : Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$\rho_{yx1x2x3}$: Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$\rho_y\epsilon$: Pengaruh variabel lainnya yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.3 Tinjauan Pustaka

Menurut Sudarsono (2012:29), “Bank Syariah yaitu lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit atau pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya, disesuaikan dengan prinsip – prinsip Syariah.” Sedangkan menurut Undang-Undang no.21 tahun 2008 pasal 1 ayat 7 dalam Kasmir (2012: 12) disebutkan bahwa “Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan

usahannya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan.”

Gazalba dalam Bakhtiar (2013: 85) yang mengemukakan bahwa “pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran.” Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu. Sedangkan menurut Kaleta (2006:170) “kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.”

Menurut Manulang (2004:15), “pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.” Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.

Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Widiaswari, 2011). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif dan jenis datanya adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, studi pustaka dan menyebarkan kuisioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja yang berjumlah 43 orang. Sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sugiyono (2014: 118) mengemukakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” sehingga sampel yang diambil adalah seluruh populasi karyawan yaitu 43 orang.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014: 93) “Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah operasional variabelnya.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
Pengetahuan (X_1) Yuniarsih dan	1. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan	a. Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan	Ordinal

Suwatno (2008)	pekerjaan	b. Pendidikan terakhir sesuai dengan bidang pekerjaan	
	2. Pengetahuan karyawan tentang perbankan Syariah	a. Mengetahui prinsip-prinsip perbankan syariah	
		b. Memahami perbedaan bank syariah dan bank konvensional	
	3. Pemahaman karyawan terhadap prosedur	a. Memahami prosedur (SOP) perusahaan	
		b. Melakukan pekerjaan sesuai prosedur (SOP)	
Kemampuan (X_2) Gibson (2001)	1. Kemampuan berinteraksi	a. Bersikap terbuka apabila mendapat teguran dari atasan atau masukan dari rekan kerja	Ordinal
		b. Membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam pekerjaan	
	2. Kemampuan konseptual (<i>Conceptual ability</i>)	a. Ikut serta dalam proses pengambilan keputusan perusahaan	
		b. Mendapatkan pelatihan mengenai bidang pekerjaan yang ditekuni	
	3. Kemampuan Teknis	a. Mampu melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan	
		b. Mampu menggunakan aplikasi komputer untuk mendukung aktivitas kerja	
Pengalaman Kerja (X_3) Bill (2001)	1. Lama waktu/ masa kerja	a. Memiliki pengalaman kerja yang membantu pekerjaan	Ordinal
		b. Semakin lama bekerja akan menambah pengalaman kerja	
Kinerja Karyawan	2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	c. Pengetahuan dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap pengalaman kerja	
		a. Hasil pekerjaan memuaskan atasan dan rekan kerja	
		b. Menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	
	1. Jumlah pekerjaan	a. Jumlah pekerjaan yang	Ordinal

(Y Bangun (2012)		dibebankan	
		b. Tingkat pencapaian sesuai pekerjaan	
	2. Kualitas pekerjaan	a. Mutu kerja	
		b. Menyelesaian pekerjaan sesuai target perusahaan	
	3. Ketepatan waktu	a. Waktu kerja	
		b. Waktu penyelesaian tugas	
	4. Kehadiran	a. Tingkat kehadiran karyawan	
		b. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	
	5. Kemampuan kerjasama	a. Mampu bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja	
		b. Mampu menerima tanggungjawab	

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Alat pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data. Sedangkan analisis data dan rancangan uji hipotesisnya menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Dalam olah datanya menggunakan aplikasi *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis koefisien determinasi, dan uji t yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilakukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini jika dilihat dari r_{tabel} dengan $N = 43 - 2 = 41$ adalah 0,301. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Uji Validitas X_1

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,319	0,301	Valid
2	0,351	0,301	Valid
3	0,432	0,301	Valid
4	0,690	0,301	Valid
5	0,505	0,301	Valid
6	0,363	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada pernyataan 1 $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,319 > 0,301$, maka variabel pengetahuan dinyatakan valid. Begitupun dengan pernyataan 2

sampai dengan 6 data dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics* 20 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Uji Validitas Y

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,635	0,301	Valid
2	0,359	0,301	Valid
3	0,440	0,301	Valid
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
4	0,481	0,301	Valid
5	0,438	0,301	Valid
6	0,468	0,301	Valid
7	0,492	0,301	Valid
8	0,307	0,301	Valid
9	0,348	0,301	Valid
10	0,630	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada pernyataan 1 nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,635 > 0,301$ maka variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Begitupun dengan pernyataan 2 sampai dengan 10 data dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics* 20 dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Uji Reliabilitas X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,685	6

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0,685 > 0,60$ artinya variabel pengetahuan dinyatakan reliabel dan tingkat reliabilitas tersebut dikategorikan moderat. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas untuk kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics* 20 dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

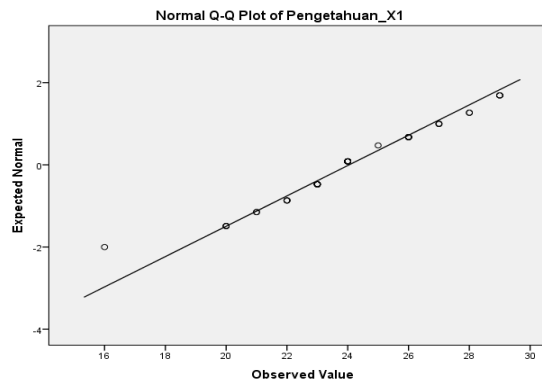
Cronbach's Alpha	N of Items
0,772	10

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0,772 > 0,60$ artinya variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan tingkat reliabilitas tersebut dikategorikan tinggi.

3. Uji Normalitas Data

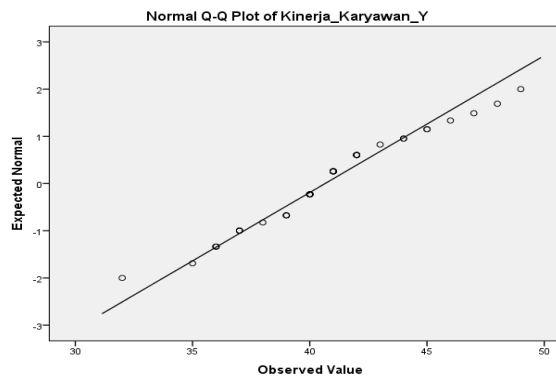
Adapun hasil perhitungan uji normalitas data untuk variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics* 20 dapat dilihat pada gambar 2.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 2 Normal Q-Q Plot of X_1

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil uji normalitas data untuk variabel pengetahuan yaitu berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis linier. Adapun hasil uji normalitas data kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada gambar 3.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 3 Normal Q-Q Plot of Y

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil pengujian normalitas data untuk variabel kinerja karyawan yaitu berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis linier.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil perhitungan analisis koefisien determinasi untuk variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi X_1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,173 ^a	0,030	0,006	3,439	2,225

a. Predictors: (Constant), X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,030 atau 3% artinya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 3% sedangkan sisanya sebesar 97% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Adapun hasil perhitungan uji t untuk variabel pengetahuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics* 20 dapat dilihat pada tabel 7. Dimana taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar 39 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,023.

**Tabel 7 Uji t X_1
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,364	4,742		7,458	0,000
	Pengetahuan	0,220	0,196	0,173	1,122	0,268

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ ($1,122 < 2,023$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,268 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

3.2 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis koefisien determinasi, dan uji t yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilakukan jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini jika dilihat dari r_{tabel} dengan $N = 43 - 2 = 41$ adalah 0,301. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics* 20 yang dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Uji Validitas X_2

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,313	0,301	Valid
2	0,313	0,301	Valid
3	0,324	0,301	Valid
4	0,385	0,301	Valid
5	0,486	0,301	Valid
6	0,423	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada pernyataan 1 nilai $r_{\text{hitung}} > \text{nilai } r_{\text{tabel}}$, yaitu $0,313 > 0,301$ maka variabel kemampuan dinyatakan valid. Begitupun dengan pernyataan 2 sampai dengan 6 data dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > \text{nilai } r_{\text{tabel}}$.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics* 20 dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9 Uji Reliabilitas X_2
Reliability Statistics**

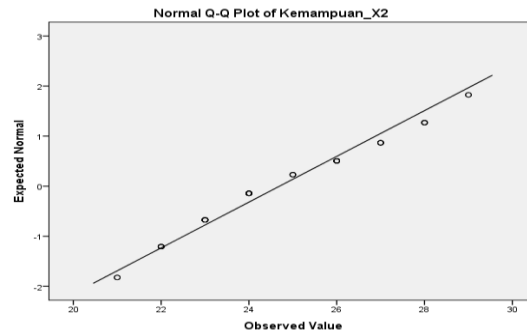
Cronbach's Alpha	N of Items
0,631	6

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar $0,631 > 0,60$ artinya variabel kemampuan dinyatakan reliabel dan tingkat reliabilitas tersebut dikategorikan moderat.

3. Uji Normalitas Data

Adapun hasil uji normalitas data variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada gambar 4.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 4 Normal Q-Q Plot of X_2

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil uji normalitas data variabel kemampuan dinyatakan berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis linier.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10 Analisis Koefisien Determinasi X_2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,279 ^a	0,078	0,055	3,353	2,64

a. Predictors: (Constant), X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,078 atau 7,8% artinya pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 7,8% sedangkan sisanya sebesar 92,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Adapun hasil uji t variabel kemampuan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 11. Dimana taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar 39 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,023.

Tabel 11 Uji t X_2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,785	5,862		5,081	0,000

	Kemampuan	0,440	0,236	0,279	1,861	0,070
	n					

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($1,861 < 2,023$) dengan nilai signifikansinya sebesar sebesar $0,070 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis koefisien determinasi, dan uji t yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilakukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam hal ini jika dilihat dari r_{tabel} dengan $N = 43 - 2 = 41$ adalah 0,301. Adapun hasil perhitungan uji validitas untuk variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* yang dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12 Uji Validitas X_3

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,593	0,301	Valid
2	0,432	0,301	Valid
3	0,427	0,301	Valid
4	0,470	0,301	Valid
5	0,391	0,301	Valid
6	0,597	0,301	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada pernyataan 1 nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, yaitu $0,593 > 0,301$, maka variabel pengalaman kerja dinyatakan valid. Begitupun dengan pernyataan 2 sampai dengan 6 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13 Uji Reliabilitas X_3
Reliability Statistics**

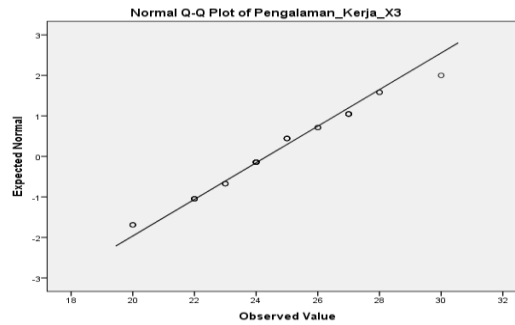
Cronbach's Alpha	N of Items
0,738	6

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar $0,738 > 0,60$ artinya variabel pengalaman kerja dinyatakan reliabel dan tingkat reliabilitas tersebut dikategorikan tinggi.

3. Uji Normalitas Data

Adapun hasil uji uji normalitas data variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada gambar 5.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 5 Normal Q-Q Plot of X_3

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan hasil uji normalitas data variable pengalaman kerja dinyatakan berdistribusi normal karena plot data (sebaran data) mengikuti garis linier.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14 Analisis Koefisien Determinasi X_3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,540 ^a	0,292	0,275	2,938	1,811

a. Predictors: (Constant), X_3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,292 atau 29,2% artinya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 29,2% sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Adapun hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 15. Dimana taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar 39 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,023.

Tabel 15 Uji t X_3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,152	5,862		4,025	0,000
X_3	0,842	0,205	0,540	4,110	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ ($4,110 > 2,023$) dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI kantor Cabang Bandung Suniaraja.

3.4 Pengaruh Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2) dan Pengalaman kerja (X_3) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja

Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji F. Hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Analisis Korelasi Berganda

Adapun hasil analisis korelasi berganda variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16 Analisis Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,561 ^a	0,314	0,262	2,964	1,969

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,561 artinya terdapat hubungan yang sedang antara pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI kantor Cabang Bandung Suniaraja.

2. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil analisis regresi berganda variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17 Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,180	6,821		2,372	0,023
Pengetahuan	-0,040	0,181	-0,031	-0,219	0,827
Kemampuan	0,242	0,216	0,154	1,120	0,270
Pengalaman kerja	0,798	0,227	0,512	3,525	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,180 - 0,040X_1 + 0,242X_2 + 0,798X_3$$

Berdasarkan model di atas dapat dijelaskan, bahwa:

- Nilai konstanta = 16,180; artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 16,180.
- X₁ = -0,040; menyatakan bahwa setiap penurunan satu satuan pengetahuan maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,040.
- X₂ = 0,242; menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,242.
- X₃ = 0,798; menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pengalaman kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,798.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20*.

Tabel 18 Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,561 _a	0,314	0,262	2,964	1,969

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,314 atau 31,4% artinya pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 31,4% sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji F

Adapun hasil uji F variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel 19. Dimana nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,85.

**Tabel 19 Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,065	3	52.355	5.958	.002 ^b
	Residual	342,703	39	8.787		
	Total	499,767	42			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁						

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($5,958 > 2,85$) dengan tingkat signifikansi $0,02 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Suniaraja.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Audi Istiawan (2016) dan Sri Wahyuningsih (2012) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya.
2. Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Tachimatul Fitriyah (2017) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi.

3. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Zainal (2016) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Arsari Primadanti (2017) yang menyatakan jika hasilnya berpengaruh positif. Artinya, pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja merupakan unsur yang paling penting untuk mendukung kinerja pegawai.

5.2 Saran

Adapun saran untuk BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja yaitu diharapkan semua karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, agar menambah pengetahuan dan kemampuan sehingga kinerja karyawan meningkat dan target perusahaan pun tercapai, serta diharapkan bank dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa bonus dan suasana yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja sehingga karyawan tidak pindah/keluar dari pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar, A. (2013). *Filsafat Ilmu*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fitriyah, Tachimatul. (2017) *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*. Universitas Negeri Malang : Skripsi.
- Istiawan, Andi. (2016). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM pada UKM Batik di Desa Wijirejo*. Universitas PGRI Yogyakarta : Skripsi.
- Kalet, Dorota. (2006). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 170-177.
- Kasmir. (2012). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manulang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Primadanti, Arsari. (2017) *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang : Skripsi
- PT. BRI Syariah Tbk. (2019, Februari 1). *BRI Syariah*. Retrieved from <https://www.brisyariah.co.id/>
- Sudarsono, H. (2012). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiaswari, R. R. (2011). *Hubungan Antara Faktor Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18-29.
- Wahyuningsih, Sri. (2012) *Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, Kemampuan Dan Pelatihan Terhadap Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing (Studi Empiris Pada Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru)*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Skripsi.
- Zainal (2016) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. Universitas Tadulako Palu : Thesis.