

Amelia Firdaus

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BA...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:2982678570

Submission Date

Aug 13, 2024, 1:37 PM GMT+7

Download Date

Aug 13, 2024, 1:39 PM GMT+7

File Name

amel_turnitin.pdf

File Size

320.3 KB

13 Pages

2,824 Words

17,666 Characters




17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 4%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
- 4% Publications
- 11% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	www.bankjatim.co.id	2%
2	Internet	cakrawala.imwi.ac.id	1%
3	Internet	repository.untag-sby.ac.id	1%
4	Internet	repository.upi.edu	1%
5	Internet	eprints.uny.ac.id	1%
6	Student papers	Universitas Putera Batam	1%
7	Internet	openjournal.unpam.ac.id	1%
8	Internet	repo.undiksha.ac.id	1%
9	Student papers	University of Newcastle	1%
10	Internet	ejournal.upbatam.ac.id	1%
11	Internet	repository.unisma.ac.id	1%

12	Internet	repository.stiesia.ac.id	1%
13	Student papers	Institut Pemerintahan Dalam Negeri	1%
14	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	1%
15	Internet	repository.fe.unj.ac.id	1%
16	Internet	www.scribd.com	1%

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK JATIM PUSAT**

Amelia Firdaus¹, Johanes Silalahi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

firdausamelia123@gmail.com¹, johanes.silalahi6@gmail.com²

ABSTRAK

The results of the study showed a significant influence of variables such as: education level, work experience and job satisfaction on employee performance at Bank Jatim Pusat Surabaya. From the R² test, the influence of education (X1), work experience (X2), and job satisfaction (X3) on employee performance (Y) at Bank Jatim Pusat Surabaya personnel is indicated by the Adjusted R Square value of 0.330 or 33.0%. While other factors not included in the study have an influence of 0.67 or 67.0%. The F_{table} value of 8.237 > F_{count} based on the F test of 2.833. with a significance value of 0.000. Education (X1) Work Experience (X2) and Job satisfaction (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) at Bank Jatim Pusat Surabaya employees.

Keywords: Education, Work Experience, Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Pada era globalisasi industri perbankan yang terus berkembang, Transformasi digital telah mengubah cara industri perbankan beroperasi, dengan permintaan pasar yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin ketat. Kinerja karyawan bukanlah sekadar indikator keberhasilan, tetapi juga fondasi utama yang mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja yang kuat dari karyawan bukan hanya memenuhi target-target operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis di mana gagasan-gagasan baru muncul, masalah diselesaikan dengan cepat, dan potensi individu diperlakukan dengan penghargaan dan dukungan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka

mengingat kekhawatiran karyawan saat ini dan kondisi perusahaan. Sementara menurut pendapat dari Dessler and Chhinzer (2020:02) manajemen sumber daya manusia (SDM) Pengelolaan orang-orang dalam organisasi untuk mendorong keberhasilan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan demikian penting bagi setiap organisasi untuk mengelola SDM dengan bijak, memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu, serta mengintegrasikan strategi SDM dengan tujuan bisnis yang lebih luas.

untuk berkembang secara profesional cenderung lebih termotivasi, lebih berdedikasi, dan lebih berkontribusi secara positif terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia mencakup semua individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi, mulai dari karyawan penuh waktu, karyawan kontrak, hingga manajemen tingkat atas. Menurut Mathis et al (2017:05) Manajemen Sumber daya manusia adalah merancang sebuah sistem formal dalam suatu organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap kegiatan tersebut memerlukan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang berhasil dengan baik

Bank Jatim Pusat, yang merupakan salah satu unit terkemuka dari Dalam perekonomian daerah, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau dikenal dengan Bank Jatim memiliki sejarah yang panjang dan signifikan. berlokasi ideal di Kecamatan Genteng Surabaya di Jl. Basuki Rakhmad 98–104. Berdasarkan akta notaris Anwar Mahajudin No. 91 tanggal 17 Agustus 1961, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (“Bank Jatim”) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur. berdasarkan Undang-Undang Nomor 13

1 Tahun 1962 yang mengamanatkan pendirian bank dan mengatur Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah Pembangunan Daerah didasarkan pada Peraturan Daerah Kota, maka Pemerintah Daerah Kota I Jawa Timur mengeluarkan Peraturan Daerah Kota Nomor 2 Tahun 1976.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota tersebut, nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Seiring dengan perubahan tersebut, Bank Jatim

11 Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti yang ditemui di Bank Jatim Pusat, terdapat fenomena menarik di mana tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja saling berinteraksi dan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan karyawan bisa menjadi indikator potensial untuk kemampuan mereka dalam memahami dan menyelesaikan tugas-tugas yang semakin kompleks dalam industri perbankan yang berkembang pesat. Di sisi lain, pengalaman kerja mereka dapat membentuk pemahaman yang mendalam tentang dinamika industri, strategi operasional, dan kebutuhan pelanggan yang berubah. Kepuasan kerja, sebagai faktor psikologis, juga memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan memelihara keterlibatan serta loyalitas

telah menjadi subjek penting untuk diteliti dalam konteks hubungan antara struktur organisasi, regulasi industri, dan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, kami akan menginvestigasi peran perubahan status hukum terhadap kinerja dan strategi manajemen Bank Jatim Pusat, dengan tujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika industri perbankan regional dan implikasinya bagi keberlangsungan operasional dan pertumbuhan perusahaan.

terhadap Bank Jatim Pusat

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yang dilakukan oleh Mandasari dkk (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi, Pengalaman Kerja, Pendidikan Formal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Jatim Kantor Cabang Pasuruan. Sementara menurut Safitri dan Buiyanto (2022) Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim Kantor Pusat).

Tingkat pendidikan mengacu pada derajat atau tingkat formal pendidikan yang telah ditempuh oleh seseorang. Ini mencakup tingkat pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, serta tingkat pendidikan lanjutan seperti sarjana, magister, atau doktor. Tingkat pendidikan

juga bisa mencakup pendidikan non-formal atau pelatihankhusus yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang. sadar dan terencana untuk memberikan bimbingan atau pertolongan dalam mengembangkan potensi jasmani dan rohani yang diberikan oleh orang dewasa kepada peserta didik untuk mencapai kedewasaannya serta mencapai tujuan agar peserta didik mampu melaksanakan tugas hidupnya secara mandiri. Menurut Yasa dan Mayasari (2022) mengemukakan pendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tingkat pendidikan memainkan peran krusial dalam menentukan pemahaman, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Pengalaman kerja bisa dianggap sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui pekerjaan yang telah mereka lakukan. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari tugas harian yang dilakukan hingga interaksi dengan rekan kerja dan pengalaman menghadapi tantangan dan situasi yang berbeda-beda. pengalaman kerja ialah pemahaman serta penguasaan karyawan yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki karyawan (Rulianti, 2019). Kemudian menurut Amalia dan Siagian

Menurut Hidayat dan Abdillah (2019:24) pendidikan adalah usaha

(2021) memaparkan dalam penelitiannya bahwa variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) positif. Dengan demikian pengalaman kerja dapat membantu seseorang untuk belajar tentang industri tempat mereka bekerja, memahami dinamika pasar, dan mengembangkan jaringan profesional yang berharga.

Kepuasan Kerja merujuk kepada perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan keseimbangan antara ekspektasi individu terhadap pekerjaan mereka dan pengalaman yang mereka dapatkan dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Menurut Indrasari (2017:38) a Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat personal, karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang relevan bagi dirinya. Kemudian, sejalan dengan penjelasan Sufiyati dkk. (2021), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pekerja di PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja karyawannya. memotivasi.

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik atau efektif seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja. Menurut Indrasari (2017:50) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas tertentu. Kinerja karyawan merupakan kumpulan hasil yang dicapai. Lesatari dan Martadiani (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan di Champlung Mas Resort & Spa Legian Hotel dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersamaan. Dengan demikian, kinerja karyawan baik, maka perusahaan cenderung mencapai hasil yang lebih baik secara keseluruhan, termasuk peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan

pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan

Bank Jatim beroperasi di sektor perbankan, menawarkan berbagai layanan keuangan dan produk-produk perbankan kepada nasabahnya sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat, pemahaman terhadap ruang lingkup kegiatan Bank menjadi penting. engan tugas utama Dalam mencapai tujuan-tujuan ini—pengumpulan dana, penyaluran, dan layanan perbankan—kinerja karyawan menjadi sangat penting. Untuk lebih memahami dan meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perbankan, penting untuk memahami variabel-variabel termasuk tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja.

Oleh karena fenomena tersebut mengenai kinerja karyawan, peneliti merasa tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Pusat.**

Tinjauan Pustaka

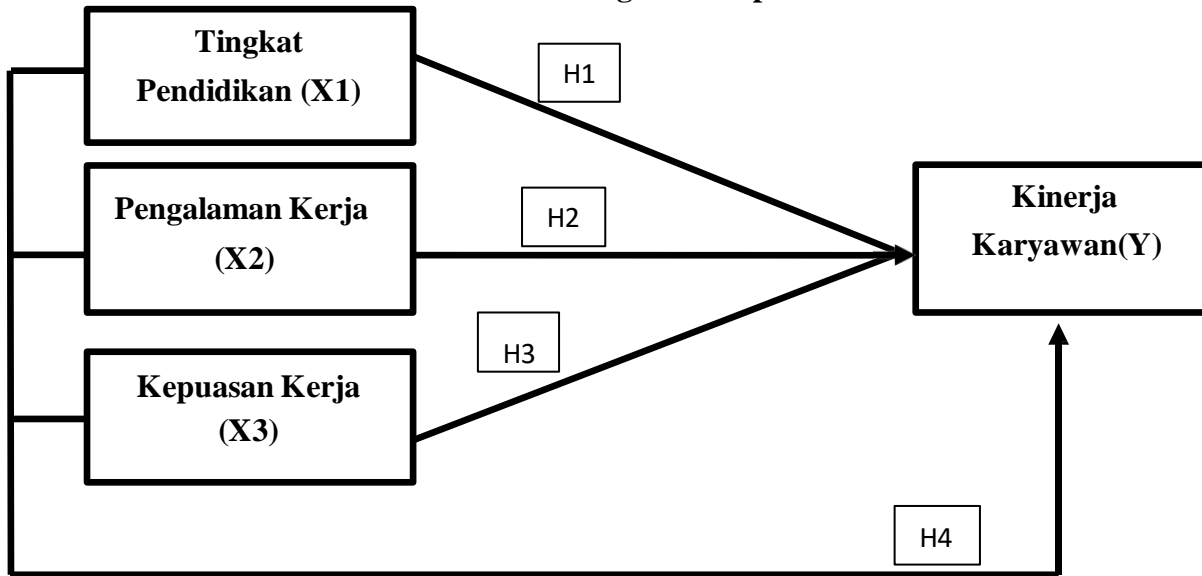
13 Perencanaan, perolehan, Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengorganisasian, perolehan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi (Edy Sutrisno, 2016). Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga dibantu oleh manajemen sumber daya manusia. penggunaan, pertumbuhan, evaluasi, kompensasi, dan pengawasan terhadap karyawan individu atau anggota kelompok. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simamora (2014:2).

Kinerja, menurut Sedarmayanti (2015), dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang individu atau, dalam konteks organisasi, sekelompok individu dapat memenuhi tugas sesuai dengan kewajiban dan kapasitasnya.

Kinerja karyawan merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh

seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tugas spesifiknya untuk memenuhi tujuan.
 Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. muncul dari penilaian berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Namun, kinerja mencakup unsur-unsur seperti kemandirian, kemandirian, kuantitas, ketepatan waktu, dan kualitas..

Gambar 1 kerangka konseptual



H1 : Tingkat Pendidikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Pusat.

H2 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Pusat.

H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Pusat.

H4 : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Pusat

Metode Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian (Moh.Pabundu tika, 2015). Berdasarkan pengertian tersebut terdapat empat hal penting yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data yang didapatkan tujuan dan kegunaan penelitian tersebut. Penelitian ini meliputi pemberian definisi terdhadap masalah, memformulasikan hipotesis atau jawaban sementara, membuat kesimpulan dan sekurang-kurangnya mengadakan pengujian yang hati-hati atas semua kesimpulan untuk menentukan apakah cocok dengan hipotesis.). Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan Bank Jatim Pusat yaitu 45 karyawan di bagian corporate secretary. Maka harus menggunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

15

Keterangan**Y** : Kinerja Karyawan**X1** : Tingkat Pendidikan**X2** : Pengalaman Kerja**X3** : Kepuasan Kerja**e** : Standart eror

Dalam penelitian ini yaitu dengan 45 responden. Untuk mengetahui nilai r hitung dengan 45 responden. yaitu $df=45-2 = 43$ selanjutnya, di dapatkan nilai r tabel tingat signifikan untuk uji 2 arah sebesar 0,05 dan 0,290.

Hasil dan pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1,1	0,507	0,290	Valid
	X1,2	0,613	0,290	Valid
	X1,3	0,745	0,290	Valid
	X1,4	0,410	0,290	Valid
	X1,5	0,584	0,290	Valid
	X1,6	0,540	0,290	Valid
	X1,7	0,581	0,290	Valid
	X1,8	0,477	0,290	Valid

Pengalaman Kerja (X2)	X2,1	0,700	0,290	Valid
	X2,2	0,546	0,290	Valid
	X2,3	0,696	0,290	Valid
	X2,4	0,721	0,290	Valid
	X2,5	0,590	0,290	Valid
	X2,6	0,723	0,290	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3,1	0,613	0,290	Valid
	X3,2	0,809	0,290	Valid
	X3,3	0,770	0,290	Valid
	X3,4	0,737	0,290	Valid
	X3,5	0,691	0,290	Valid
	X3,6	0,754	0,290	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1,1	0,602	0,290	Valid
	Y1,2	0,590	0,290	Valid
	Y1,3	0,508	0,290	Valid
	Y1,4	0,427	0,290	Valid
	Y1,5	0,668	0,290	Valid
	Y1,6	0,637	0,290	Valid
	Y1,7	0,679	0,290	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel bebas serta terikat dinyatakan valid. Selanjutnya untuk indikator yang terdiri dari Pendidikan, Pengalaman Di Bank Jatim Pusat Surabaya, kepuasan kerja dan pekerjaan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan diukur menggunakan 27 indikator yang berbeda. di buktikan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Realibilitas

Tabel 2 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Pendidikan	0,687	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,747	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,823	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,684	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

pengujian reliabilitas pada variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja

3 terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Pusat Surabaya menunjukkan reliabel. Karena sebab nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 ,sehingga setiap item pada indikator dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64793443
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.061
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

16 Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode one sample Kolmogorov-Smirnov (KS) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Oleh karena itu, data dapat dianggap berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.394	5.618		.070	.944		
	Pendidikan	.372	.105	.457	3.527	.001	.907	1.103
	Pengalaman Kerja	.384	.126	.387	3.037	.004	.937	1.068

	Kepuasan Kerja	.252	.098	.336	2.583	.013	.897	1.114
--	----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas di jelaskan bahwa variabel Pendidikan (X1) tidak terjadi multikolinieritas sebab, nilai tolerance didapatkan sebesar $0,907 > 0,10$ serta VIF sebesar $1,103 < 10,00$. Sementara Pengalam kerja (X2) juga tidak terjadi multikolinieritas sebab, nilai tolerance di dapatkan sebesar sebesar $0,937 > 0,10$. Selain itu, variabel Kepuasan Kerja (X3) tidak mengalami multikolinearitas karena nilai toleransi yang diperoleh sebesar $0,897 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,114 < 10,00$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.394	5.618		.070	.944
	Pendidikan	.372	.105	.457	3.527	.001
	Pengalaman Kerja	.384	.126	.387	3.037	.004
	Kepuasan Kerja	.252	.098	.336	2.583	.013

Nilai a sebesar 0,394 adalah nilai konstanta konstanta maupun keadaan pada variabel kepuasn konsumen yang dipengaruhi variabel lain yaitu : Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3). besar nilai kinerja karyawan sebesar 0,394. Nilai Koefisien regresi Pendidikan (b1) sebesar 0,372 atau 37,2 di jelaskan bahwa memiliki hubungan positif pada pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BankJatim Pusat Surabaya.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

7

Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.330	2.74310

a. Predictors : (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Nilai Adjusted R Square untuk karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya adalah sebesar 0,330 atau 33,0%, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). pada karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya, Sedangkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian memiliki pengaruh sebesar 0,67 atau 67,0% sisanya.

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y). uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen bahwa variabel independen yang lain konstan. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikan 0,05.

Penerimaan uji t didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil (<) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan lebih besar (>) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji-f)

Tabel 7 Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	185.936	3	61.979	8.237	.000 ^b

	Residual	308.508	41	7.525		
	Total	494.444	44			

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

7 Nilai $F_{\text{tabel}} 8,237 > 2,833 F_{\text{hitung}}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya

Daftar Pustaka

- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*,4(1), 719-730.
- Dessler, G., Chhinzer, N. (2020) *Human Resources Management Fifteenth Edition*. Canada : PersonLestari, N. L. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort dan Spa Legian. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 72-76.
- Hidayat, R., Abdillah. (2019) *Ilmu Pendidikan “Konsep, Teori dan Aplikasinya*.
Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)Indrasari, M. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*.
- Mathis ,R,L., Jackson, H,J., Valentine, R, S., Meglich, A,P. (2017) *Human Resource Management Fifteenth Edition*. United States of America : Cengage Learning
- Mandasari, C,M,R., Widarko, A., Rizal, M. (2020). Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi, Pengalaman Kerja, Pendidikan Formal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Pt. Bank Jatim Kantor Cabang Pasuruan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(21).
- Rulianti, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 131–138.
- Safitri, D. A., dan Budiyanto, B. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim Kantor Pusat). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(12).
- Sufiyati, A., Suwarni, E., dan Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and*

Accounting Through Research and Technology (SMART), 1(1), 12-2

- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasikerja terhadap kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421-427.
- Abdul Basyid, Bambang Sutikno dan Joes Dwiharto (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA : Ekonomi Manajemen Akuntansi*.
- Suci Amalia dan Mauli Siagian (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4321-1234.
- Tjong Fei Lie dan Dr.Ir. Hotlan Siagian, M.Sc (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Union Event Planner.
- Natalia C.P.Paparang, William A.areros dan Ventje Tatimu (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.
- Sirliy Dewi Kurniya (2021). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Work Family Conflict, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo. *Journal of Economic And Business*.