

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran umum obyek penelitian (KJKS)

a. Pengertian KJKS

Koperasi Simpan Pinjam Syariah pada prinsipnya adalah kegiatan usahanya meliputi bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan/tabungan yang sistemnya sesuai pola bagian hasil (Syariah). KJKS Kotosalak terdiri dari berbagai cabang yang tersebar di seluruh kecamatan Kotosalak yang terdiri dari Koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) Kotosalak cabang yaitu (Kenagarian Ampalu, Kenagarian Padukuan , Kenagarian Pulaumainan , Kenagarian Kotosalak , Kenagarian simalidu). Simpanan dalam koperasi jasa keuangan Syariah (KJKS) adalah dana yang dipercayakan oleh anggota , calon anggota atau anggota koperasi mitra kepada koperasi simpan pinjam Syariah dalam bentuk simpanan/tabungan dan simpanan berjangka. Kegiatan koperasi simpan pinjam Syariah yang dalam hal ini disebut usaha jasa keuangan Syariah adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun dana dari anggota dan menyalurkannya melalui mekanisme usaha jasa keuangan. syariah dari dan tujuan menyalurkannya untuk anggota koperasi , calon anggota koperasi ataupun anggota koperasi lain.

Dari pengertian KJKS diatas terdapat enam unsur yaitu :

1. Sistem Intermediasi keuangan

Intermediasi atau disebut perantara, dimana dalam konteks ini KJKS adalah berfungsi sebagai perantara atau penghubung antara orang

yang mempunyai surplus dana (dana berlebih) orang yang defisit dana (membutuhkan dana) dan sebagai perantara maka KJKS mempunyai tiga fungsi yaitu menghimpun dana dalam bentuk tabungan dan simpanan, mengadministrasikan dana dan menyalurkan dananya dalam bentuk pembiayaan dan piutang, dari proses inilah kemudian KJKS menerima dan membagikan bagi hasil dari dan untuk anggotanya atau pihak lain yang menyimpan atau menabung di KJKS.

2. Tingkat Mikro

Tingkat mikro memiliki pengertian bahwa KJKS harus beroperasi pada tingkat mikro ini artinya yang menjadi nasabah untuk pembiayaan KJKS adalah mereka yang membutuhkan pembiayaan di bawah kecil yang pada kenyataannya tidak bisa dijangkau oleh sistem perbankan, maka dalam konteks ini KJKS harus mengutamakan kelompok usaha yang layak tapi tidak bankable maka ketika KJKS beroperasi di wilayah ini menjadi mutlak perlunya proses pendampingan yang dilakukan oleh KJKS untuk anggotanya. Jadi kalau dilihat dari sistem operasinya maka KJKS tidak dapat disamakan dengan sistem bank (perbankan) tetapi lebih menyerupai ventura dimana fungsi pendampingan dan pembinaan terhadap nasabahnya menjadi hal yang mutlak untuk dilaksanakan oleh KJK.

3. Berbadan Hukum Koperasi

KJKS dalam operasinya menggunakan badan hukum koperasi, oleh karenanya dalam maka KJKS harus menjalankan prinsip-prinsip koperasi dan segala peraturan yang mengatur tentang perkoperasian.

4. Baitul Tamwil

Baitul Tamwil (Bait = Rumah, at-Tamwil = Pengembangan Harta) melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Pada sisi ini KJKS merupakan institusi bisnis yang harus menjalankan usahanya demi mencapai keuntungan, dan harus menggunakan manajemen yang profesional.

5. Baitul Maal

Baitul Maal (Bait = Rumah, Maal = Harta) menggalang titipan dana zakat, infaq dan sadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Pada sisi ini BMT merupakan institusi sosial jadi BMT me memerankan dirinya untuk membantu kesulitan anggotanya yang mempunyai masalah sosial dan harus mampu meningkatkan kualitas anggotanya dan keluar dari masalah sosial yang dihadapinya dengan mengoptimalkan dana zakat, infaq, shadaqah, wakaf (ziswaq), Iuran Kesetiakawanan Sosial, Sumbangan/Hibah dan lainnya.

6. Prinsip Syari'ah

KJKS dalam segala aspek operasional harus tunduk dan tidak boleh keluar dari tatanan syari'ah maka dalam konteks ini menjadi suatu kewajiban bagi para pengurus dan pengelola KJKS mengetahui dan memahami ekonomi syari'ah dan fiqih muamalah dan setidaknya dalam setiap KJKS wajib adanya dewan pengawas syari'ah yang berfungsi

sebagai pengawas dan pengendali operasi KJKS agar tidak keluar dan melakukan penyimpangan dari konsep syari'ah. Aturan utama yang menjadi bingkai syari'ah terdapat dalam Al Qur'an dan hadist yang diantaranya memberikan pembeda antara ekonomi syari'ah dengan ekonomi konvensional yaitu : pengharaman riba, penghalalan jual beli, keadilan, dan tolong menolong, atau kalau menurut konsep yang terdapat dalam UU Perbankan Syari'ah yang membedakan syari'ah dan tidaknya suatu proses ekonomi adalah ada pada kata magrib (Maisir-untung-untungan/judi-, Ghoror- sesuatu yang tidak jelas/penipuan-, Riswah/suap, dan riba/bunga).

b. Manajemen/ organisasi

a) Menerapkan manajemen berbasis Syariah pada seluruh Operasional KJKS,

Perkembangan lembaga keuangan Syari'ah di Indonesia dari tahun ketahun terus menunjukkan perkembangan yang sangat menggembirakan. Salah satu wujud dari pesatnya lembaga keuangan Syari'ah adalah dengan berdirinya bank syari'ah dan Lembaga keuangan Syari'ah/BMT/BPRS dll. Menerapkan manajemen berbasis syari'ah di semua lini operasional KJKS adalah harga mati.

Manajemen berbasis syari'ah akan melahirkan proses kerja dan hasil yang sesuai dan tidak menyimpang dengan aturan Allah SWT. Manajemen berbasis Syari'ah akan melahirkan pengurus koperasi yang senantiasa berperilaku syari'ah, Leader-leader yang berkepribadian Syari'ah, para pembuat laporan keuangan (akunting) yang jujur, tanpa rekayasa sehingga

sesuai dengan prinsip syari'ah, juga akan melahirkan para marketer yang senantiasa berkarakter Syari'ah.

c. Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan KJKS Koto Salak maka sebagian harus memiliki para sumber daya yang memiliki etos kerja tinggi, maka sumberdaya manusia di KJKS tersebut Saling memberi motivasi kepada rekan rekan lainnya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka masing - masing. Selain dari itu pemimpin KJKS Koto Salak jug sering memberikan motivasi, pelatihan, sayword, dan bonus terhadap para karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik, selain itu pemimpin dan para karyawan KJKS Koto Salak selalu mengevaluasi kinerja mereka di setiap akhir bulan untuk memberikan penilaian terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan mana karyawan yang kinerjanya menurun pada periode bulan tersebut. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan efek positif terhadap perusahaan agar semakin berkembang dan mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Di dalam KJKS Koto Salak tersebut terdapat 114 orang karyawan yang terdiri dari 67 wanita dan 47 pria yang sudah terbagi dalam sub sub pekerjaan yang ada di dalam KJKS Koto Salak tersebut yang dimana KJKS Koto Salak tersebut terbagi atas 6 cabang yaitu :

1. Kenagarian Ampalu
2. Kenagarian Padukuan
3. Kenagarian Koto Salak

4. Kenagarian Simalidu

5. Kenagarian Pulaumainan

Sedangkan produk – produk yang ditawarkan oleh KJKS Koto Salak tersebut adalah sebagai berikut (Simpan/ tabungan berbasis Syariah , pinjam berbasis Syariah , Pembiayaan , Investasi)

d. Visi dan Misi

a. Visi

Memberikan manfaat dan kesejahteraan kepada anggota, usaha mikro, usaha kecil dan stake holder.

b. Misi

1. Mengembangkan lembaga keuangan islam yang kuat, terpercaya dan memiliki jaringan yang luas.
2. Mengembangkan sumber daya insani yang profesional, cerdas, inovasi dan bertaqwa.
3. Memberikan kepercayaan bagi para mitra kerja serta rasa aman bagi semua kalangan yang menikmati jasa lembaga ini.
4. Berkomitmen tinggi menjadi lembaga keuangan yang murni yang sesuai syariah berorientasi kepada usaha mikro dan kecil.

2. Gambaran umum responden

Profil responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1. Profil Responden

Dasar klasifikasi	Sub klasifikasi	Jumlah	Prosentase
Jenis kelamin	Pria	37	54,4
	Wanita	31	45,6
	Total	68	100
Pendidikan	Rendah	30	44,1
	Tinggi	38	55,9
	Total	68	100
Lama Kerja	Tidak Pengalaman	45	66,2
	Pengalaman	23	33,8
	Total	68	100

Sumber: Data di peroleh dari lampiran 5

Berdasarkan pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja.

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari jenis kelamin pria yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang dan wanita 31 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat diketahui responden yang memiliki 30 responden yng rendah, dan 38 orang responden yang tinggi. Jika dilihat dari tingkatan lama kerja, maka responden dibagi menjadi tidak pengalaman sebanyak 45 responden, berpengalaman sebanyak 23 responden.

A. Analisis deskriptif

Uji ini memuat deskriptif statistik mengenai kinerja yang diteliti. Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4. 2. UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	68	1	2	1.46	.502
Pendidikan	68	1	2	1.56	.500
Lama Kerja	68	1	2	1.34	.477
Kinerja	68	32	49	40.81	4.215
Valid N (listwise)	68				

Sumber: Data di peroleh dari lampiran 3

Pada tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa variabel jenis kelamin memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 2 dengan nilai rata-ratanya sebesar 1,46 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 0,502. Variabel pendidikan memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 2 dengan nilai rata-ratanya sebesar 1,56 dan tingkat sebaran datanya sebesar 0,500. Variabel lama kerja memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 2 dengan nilai rata-ratanya sebesar 1,34 dan tingkat sebaran datanya sebesar 0,477. Variabel kinerja memiliki nilai terendah sebesar 32 dan nilai tertinggi sebesar 49 dengan nilai rata-ratanya sebesar 40,8 dan tingkat sebaran datanya sebesar 4,215.

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji kualitas instrumen akan dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid (Ferdinand, 2006). Hasil uji validitas kinerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4. 3. Hasil Uji Validitas (kinerja)

Butir	R hitung	R Tabel	Keterangan
Butir 1	0.556	0,235	Valid
Butir 2	0.518	0,235	Valid
Butir 3	0.544	0,235	Valid
Butir 4	0.643	0,235	Valid
Butir 5	0.512	0,235	Valid
Butir 6	0.665	0,235	Valid
Butir 7	0.559	0,235	Valid
Butir 8	0.532	0,235	Valid
Butir 9	0.466	0,235	Valid
Butir 10	0.436	0,235	Valid

Sumber: Data di peroleh dari lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian semua item pertanyaan dinyatakan valid dan semua dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 4. Hasil Uji Reliabelitas variabel kinerja

Construct Reliability	Batas	Keterangan
0.73	>0,70	Reliabel

Sumber: Data di peroleh dari lampiran 6

Dari tabel 4.4 tersebut dapat dilihat besarnya *construct reliability* yang dihasilkan oleh variabel memiliki nilai lebih dari 0,70.Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan (kuesioner) dari variabel adalah *reliable*.

C. Analisa Data

a) Pengaruh gender terhadap kinerja karyawan KJKS Mandir Kec.

Kotosalak

Unutuk melihat apakah ada perbedaan gender terhadap kinerja dapat dilihat dari table 4.5 berikut ini:

Tabel 4. 5. Analisis data gender

	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Kinerja	.624	.432	-	66	.459	-.766
			.744			
Kinerja	.624	.432	-	65.0	.457	-.766
			.748	74		

Sumber :Data Primer diolah, lampiran 4

a. Rumusan Hipotesis

H1 = Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gender.

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa tidak ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gender. Secara statistik nilai *significancy* pada hasil menunjukkan (p 0,459 > 0,05). Artinya H0 diterima, artinya tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan wanita dengan kinerja karyawan laki-laki di KJKS Koto Salak

b) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan KJKS Kec. Kotosalak

Unutuk melihat apakah ada perbedaantingkat pendidikan terhadap kinerja dapat dilihat dari table 4.6 berikut ini:

Tabel 4. 6. Analisis data tingkat pendidikan

	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	
Kinerja	Equal variances assumed	.708	.403	.100	66	.921	.104
	Equal variances not assumed			.102	65.585	.919	.104

Sumber: Data Primer diolah, lampiran 4

a. Rumusan Hipotesis

H1 = Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan pendidikan.

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa tidak Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan pendidikan. Secara statistik nilai *significancy* pada hasil menunjukkan (p 0,921 > 0,05). Artinya H0 diterima, artinya tidak

terdapat perbedaan kinerja karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dengan kinerja karyawan yang tingkat pendidikan rendah di KJKS Koto Salak

c) Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan KJKS Kec. Kotosalak

Untuk melihat apakah ada perbedaan pengalaman kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari table 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Analisi data pengalaman kerja

Sumber data di peroleh dari lampiran 4

a. Rumusan Hipotesis

H1 = Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan pengalaman.

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa tidak Ada

	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	
Kinerja	Equal variances assumed	.929	.339	1.447	66	.153	1.551
	Equal variances not assumed			1.398	40.547	.170	1.551

perbedaan kinerja karyawan berdasarkan pengalaman. Secara statistik nilai *significancy* pada hasil menunjukkan ($p= 0,153 > 0,05$). Artinya H0 diterima, artinya tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan yang berpengalaman dengan kinerja karyawan yang tidak memiliki pengalaman di KJKS Koto Salak.

D. Pembahasan

1. Perbedaan gender terhadap kinerja karyawan KJKS Koto Salak

Penelitian Rueger dan King (1992) dan Kanzanichi (1995) dalam Darsinah (2005) menunjukkan hasil bahwa gender merupakan faktor signifikan dalam penentuan *ethical conduct* dan profesional wanita lebih etis dari pada pria, namun dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pada karyawan KJKS Kec. Koto Salak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,459 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa antara laki laki ataupun perempuan memiliki kesamaan dalam kinerja.

Gender tidak memberikan perbedaan dalam moral pada karyawan KJKS Kec. Koto Salak. Pertimbangan moral yang dimaksud adalah langkah pengambilan keputusan dan informasi demi tercapainya kinerja yang baik di dalam area kantor KJKS Kec. Koto Salak. Kinerja yang baik harus didukung oleh informasi maupun peraturan yang memadai. Laki-laki dalam pengolahan informasi tersebut biasanya kurang menggunakan seluruh informasi yang tersedia. Namun mereka cenderung mau bekerja keras dan lebih tegas dalam mencapai sebuah tujuan sehingga keputusan yang diambil lebih komprehensif dan kualitas kerjanya sudah baik. Perempuan dalam mengolah informasi memencenderung lebih teliti dengan menggunakan informasi yang lebih lengkap dan mengevaluasi kembali informasi tersebut dan tidak gampang menyerah tetapi mereka kurang tegas dan sigap dalam menerima informasi tersebut (Meyer & Levy dalam Jamilah (2007)). Sehingga kinerja perempuan dianggap lebih baik dari pada kinerja pria. Jadi kinerja laki-laki tidak lebih baik dibandingkan kinerja perempuan karena

perempuan relatif lebih efisien dibandingkan laki-laki dalam mendapat akses informasi. Selain itu, kaum wanita juga memiliki daya ingat yang lebih tajam terhadap suatu informasi baru dibandingkan kaum pria dan demikian halnya kemampuan dalam mengolah informasi lebih hati-hati sehingga dalam membuat keputusan judgment lebih tepat dibandingkan kaum pria.

Hal lain yang mungkin penyebab kinerja karyawan KJKS Koto Salak tidak berbeda anatar laki-laki dan perempuan karena para pekeryawan wanita dengan lak-laki saling berkerja sama dalam berkerja mereka saling bertukar informasi yang mereka peroleh dan mereka saling membantu jika ada rekan yang lain baik itu wanita atau laki-laki jika mereka mengalami kesulitan dalam mengatasi pekerjaan mereka sehingga tidak ada batasan antara laki-laki dengan karyawan wanita. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2010) dan Kusumayanti (2013), yang menunjukkan bahwa variabel independen yakni tidak terdapat perbedaan kinerja antara perempuan dengan laki-laki.

2. Perbedaan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan KJKS Koto Salak

Pada umumnya tingkat pendidikan yang dimiliki seorang individu akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi, daripada orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah (Maria Asti, 2005) Cheng et al. (2009) dalam Pebryanto (2013), menyarankan bahwa capaian pendidikan pada kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada

perbedaan kinerja berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan KJKS Mandiri Kec. Kotosalak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,921 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa antara tingkat pendidikan memiliki kesamaan dalam kinerja di KJKS Mandiri Kec. Kotosalak. Dengan memiliki pendidikan formal yang baik dapat meningkatkan sumber daya manusia dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan..

Perbedaan kinerja dari tingkat pendidikan seseorang juga tidak terdapat di KJKS Koto Salak. Hal ini disebabkan karena para karyawan KJKS Koto Salak selalu berbagi ilmu dan pengalaman dan bahkan saling membantu terhadap karyawan yang lainnya, baik itu karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maupun karyawan yang tingkat pendidikan rendah. Para karyawan yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan mereka, para karyawan tersebut tidak sungkan untuk meminta bantuan terhadap karyawan yang mereka anggap lebih mengetahui dari pada mereka. Selain dari itu pembagian kerja didasarkan bahwa kualifikasi pendidikan sesuai dengan keahliannya yang diperoleh pada pendidikan formal. Karena bekerja sesuai keahlian mereka sehingga terlihat bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pebryanto (2013), yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja yang membedakan antara tingkat pendidikan yang rendah terhadap karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

3. Perbedaan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan KJKS Koto Salak

Pada dasarnya pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang karena semakin lama orang tersebut berkerja di bidang pekerjaan tersebut maka pengetahuan mereka semakin bertambah dan pengalaman mereka semakin tinggi dalam bidang tersebut sehingga kinerja mereka cenderung lebih baik /tinggi, namun hal yang berbeda yang ditunjukkan dari hasil penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan pengalaman pada karyawan KJKS Mandiri Kec. Kotosalak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,153 > 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa antara pengalaman memiliki kesamaan dalam kinerja karyawan di KJKS Mandiri Kec. Kotosalak. Pengalaman kerja erat kaitannya dengan lama masa kerja. Semakin lama masa kerja sebagai karyawan maka akan mempengaruhi dalam profesionalitasnya. Pengalaman merupakan salah satu sumber peningkatan karyawan yang dapat berasal dari pengalaman-pengalaman yang mereka alami. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, contohnya: pelaksanaan tugas-tugas pemeriksaan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian karyawan. Selain itu, pengalaman juga mempunyai arti penting dalam upaya perkembangan tingkah laku dan sikap seorang karyawan. Pengalaman yang diperoleh karyawan menunjukkan dampak bagi penambahan tingkah laku yang dapat diwujudkan melalui keahlian yang dimiliki untuk lebih mempunyai keahlian yang matang. Pengalaman-pengalaman yang didapat karyawan, memungkinkan berkembangnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan melalui proses yang dapat dipelajari. Tidak adanya perbedaan kinerja

berdasarkan pengalaman kerja hal ini karena karyawan yang sudah berpengalaman di KJKS Mandiri Kec. Kotosalak selalu berbagi ilmu dengan karyawan baru yang minim pengalaman. Bertambahnya waktu bekerja bagi seorang karyawan tentu saja akan diperoleh berbagai hal baru menyangkut praktik-praktik sistem kerja di KJKS Mandiri Kec. Kotosalak. Pengalaman yang diperoleh seorang karyawan senior akan bisa meningkatkan pengetahuan profesional dalam sistem kerja, di mana hal tersebut erat kaitannya dengan profesionalitas seorang karyawan. Pengalaman menunjukkan peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang pada akhirnya dengan kerja sama tim di KJKS Mandiri Kec. Kotosalak akan saling berbagi pengalaman dengan karyawan lain.

Berbagi pengalaman dengan sistem kerja dengan karyawan lain akan memberikan kinerja yang sama di kant KJKS Mandiri Kec. Kotosalak. Secara empiris hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pebryanto (2013), yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja dari karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dengan karyawan yang pengalamannya rendah. Hal ini dikarenakan seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi selalu membagikan pengalamannya atau ilmu yang dia miliki terhadap karyawan yang baru atau karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang rendah.

