

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG RANTAUPRAPAT

¹Pitriyani, ²Abd. Halim

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: pitriy187@gmail.com, abdulhalimpr89@gmail.com

corresponding mail author : pitriy187@gmail.com

***Abstract** : This study aims to analyze whether work experience, educational background and compensation affect employee performance at PT. Pegadaian Persero Branch Rantauprapat. The hypothesis contained in this study is that work experience, educational background and compensation have a significant effect on employee performance either partially or simultaneously. The population of this research is the permanent employees of PT. Rantauprapat Branch Pegadaian. The method used in this research is descriptive and verification methods. The data used by researchers is data that is made in the form of a closed questionnaire, all of which use the SPSS 21 program. Based on the results of the study it can be seen that the effect of work experience, educational background and compensation for employee performance, either partially or simultaneously have a positive and significant effect.*

***Keyword** : Work experience, educational background, Compensation, Performance.*

I. Pendahuluan

Perkembangan perekonomian global yang terjadi pada saat ini, mengharuskan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Perkembangan perekonomian global juga membuat perubahan lingkungan bisnis di perusahaan, diantaranya adanya pergeseran yang ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi di perusahaan, disamping faktor penting lainnya seperti aktiva dan modal. Menurut Moehariono (2010:113) Kinerja merupakan pandangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi di perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan karyawan di perusahaan yang harus selalu berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Karena apabila seorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan karyawan tersebut. Namun sampai saat ini masih banyak para karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Dari

kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, pada saat karyawan bekerja bukannya menambah jumlah produk yang dihasilkan namun akan terjadi penurunan produk yang diakibatkan produk tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan karena karyawan tersebut tidak memahami atau belum mahir mengoperasikan mesin maupun alat-alat yang digunakan pada saat dia bekerja. Akibatnya dari kejadian tersebut perusahaan harus menyediakan tenaga pengajar untuk men-training karyawan tersebut agar karyawan tersebut mengerti dan memahami setiap pekerjaan yang akan dilakukannya. Disamping membutuhkan waktu untuk men-training, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya untuk kegiatan training tersebut. Sehingga kegiatan tersebut mengurangi laba dari perusahaan. Masalah lain yang juga sering timbul dalam perusahaan selain pengalaman kerja adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan disebuah perusahaan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek penilaian perusahaan kepada seorang calon karyawan. Apabila seorang calon karyawan memiliki pendidikan yang tinggi, secara tidak langsung perusahaan melihat bahwa karyawan tersebut mempunyai intelektual yang tinggi, karena itu karyawan sebagai sumber daya manusia yang besar peranannya dalam menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan perlu diperhatikan oleh pimpinan dari perusahaan, termasuk pula yang harus diperhatikan adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebab latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sikap dari sumber daya manusia dan tingkah laku yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Sehingga calon karyawan yang akan bergabung ke dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Dengan kata lain, kontribusi yang besar adalah kemampuan bekerja atau mengelola aktivitas karyawan untuk memberikan jasa lebih baik di perusahaan. Dengan harapan kontribusi ini maka perusahaan dituntut untuk mengupayakan peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan berbagai macam arahan agar karyawan tersebut terangsang untuk memperbaiki kualitas kerja yang dihasilkan. Maka dari itu pendidikan menjadi sangatlah penting bagi sumber daya manusia untuk menjalani hidup yang lebih baik. Selain pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, kompensasi jugamempunyai pengaruh dalam kinerja seorang karyawan. Menurut Handoko (2012:125) kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka lakukan dan kompensasi juga merupakan salah satu alasan setiap individu untuk bekerja. Kompensasi merupakan suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawannya. PT Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat mempunyai karyawan yang tersebar diberbagaidepartemen, dengan populasi sebanyak itu perusahaan tidak terlepas dari masalah – masalah yang timbul di dalam perusahaan, diantaranya adalah masih kurang optimalnya keahlian dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dan perusahaan juga mengharapkan adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulannya. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuaan dan keahlian setiap karyawan yang berbeda- beda. Hal ini dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Dari uraian tersebut menjelaskan betapa pentingnya pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

II. Teori dan Metode

a. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Namun masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan yang semakin sedikit akibatnya menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima. Perkembangan jabatan yang dialami seorang karyawan hanya terjadi apabila karyawan tersebut menjalani proses belajar dan pengalaman yang dimiliki, dan diharapkan karyawan

tersebut mempunyai sikap kerja yang maju, memiliki pengetahuan yang baik yang dimiliki karyawan tersebut dan memiliki keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang didalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan dari pada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka pengalaman kerja bermanfaat untuk:

1) Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecarmatan individu dalam memberikan suatu persepsi.

2) Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka difikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadimencakup pendidikan, kursus,latihan, bekerja
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
- 2) Bakat dan minat (optitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

Indikator Pengalaman Kerja

- a) Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh sseseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

b. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang. Karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Karena pendidikan dapat memberikan dampak baik seperti nilai-nilai kognitif, afektif dan psikomotorik kepada setiap sumber daya manusia. Menurut Hasbullah (2009:159) menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai - nilai kebudayaan dan masyarakat yang ada. Sehingga dengan pendidikan yang kita terimaakan membentuk pribadi - pribadi manusia yang lebih baik. Selanjutnya Hasbullah (2009:163) menyatakan pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang

atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan seseorang juga mempengaruhi kondisi sikap pribadi seseorang dan ekonomi seseorang, karena makin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seseorang tentu saja membuat orang tersebut menjadi orang yang berkecukupan maupun hidup bergelimpahan. Latar belakang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Latar belakang yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh produktivitas yang baik. Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menekankan kepada pengembangan kemampuan umum calon tenaga kerja. Sehingga pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi personalia untuk menerima calon karyawan yang baru bagi perusahaan. Semakin tinggi latar belakang yang dimiliki seorang calon karyawan maka semakin tinggi pula kontribusi atau kinerja yang diberikan oleh calon karyawan tersebut kepada perusahaan. Sehingga memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Tanjung dalam Adibah (2014:91) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh oleh karyawan tersebut dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 menyatakan jenjang pendidikan merupakan tahapan dari pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, yang dimaksud untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan. Sedangkan pengertian dari kesesuaian jurusan adalah sebelum seorang karyawan akan direkrut maka perusahaan akan melakukan analisis terhadap tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut agar karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dia miliki, dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

c. Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset utama yang dimiliki oleh perusahaan yang dalam penanganannya memerlukan perlakuan khusus dalam mengelolanya. Maka dari itu bagi perusahaan sangatlah penting untuk memahami cara yang tepat untuk mengelola asset utama yang dimiliki perusahaan. Pada umumnya para karyawan menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan, juga mengharapkan kesejahteraan yang terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Dengan memenuhi kesejahteraan karyawan diharapkan kinerja karyawan pun dapat meningkat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan bertambah. Hal ini juga tentu akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan dari perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut sebagai bekerja. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut. Kompensasi yang berarti penghargaan ataupun imbalan yang tidak hanya berupa gaji dan upah sebagai akibat menjadi tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang karyawan atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi langsung menurut Pangabean dalam Sutrisno (2009:101) menyatakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya atau karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan yang berupa gaji, tunjangan, insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Dan kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni tunjangan cuti dan pelayanan. Kompensasi ini diberikan dengan tujuan dapat menarik calon tenaga kerja yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan dan kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, juga kompensasi sebagai motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Menurut beberapa defenisi yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai

balas jasa terhadap kinerja yang telah diberikan pada perusahaan. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

d. Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Situmorang dan Lufti (2014:166) mengemukakan analisis regresi berganda linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel independen yaitu Pengalaman kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), dan Kompensasi (X3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hubungan tiga variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independen). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen).

III. Hasil dan pembahasan

a. Uji - t

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Kompensasi (X3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Kompensasi (X3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Kompensasi (X3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikan dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Signifikan Simutan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F).

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Kompensasi (X3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Perumusan hipotesisnya yaitu:

a) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (independent variable) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent variable).

b) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (independent variable) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent variable).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Pembahasan

Berdasarkan uji t variabel Pengalaman Kerja (X1) mempunyai nilai $t_{hitung} (2.667) > t_{tabel} (1.66864)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pada nilai signifikan lebih kecil dari nilai

probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Latar Belakang Pendidikan (X2) thitung (3,675) > t-tabel (1,66864) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Artinya jika ditingkatkan variabel Latar Belakang Pendidikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,3675 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Kompensasi (X3) t hitung (3,225) > ttabel (1,66864) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya jika ditingkatkan variabel Kompensasi sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,3255 satuan. Nilai Fhitung sebesar 7,829 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,14. Ini berarti Fhitung 7,829 > Ftabel 3,14 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat.

IV. Kesimpulan

Pengujian secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai thitung (2,667) > ttabel (1,66864) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian secara parsial Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai thitung (3,675) > ttabel (1,66864) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai thitung (3,255) > ttabel (1,66864) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian secara simultan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai Fhitung 7,829 > Ftabel 3,14 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak..

V. Daftar Pustaka

- A. Anjar, M. Siregar, T. Toni, M. K. Ritonga, H. S. Harahap, and Z. A. Siregar, "Pengaruh perilaku inovatif, terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kabupaten labuhanbatu 1)," J. Eduscience, vol. 8, no. 3, pp. 26–32, 2020.
- A. ANJAR, P. N. ADI, M. SIREGAR, Z. A. SIREGAR, and Y. SEPRIANI, "Civic Education Teachers' Respons to The Establishment of Pancasila Ideology Agency," MIMBAR, vol. 36, no. 1, pp. 12–20, 2020.
- A. Dan, D. Pada, K. Kerja, S. Kasus, D. Tetap, and Y. Universitas, "EMPLOYEE ENGAGEMENT DIPENGARUHI OLEH VARIABEL ANTESEDEN DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS DOSEN TETAP YAYASAN UNIVERSITAS LABUHANBATU)," INFORMATIKA, vol. 6, no. 1, pp. 11–22, 2018.
- A. Halim and A. R. Syamsuri, "PENGARUH STORE ATMOSPHERE, STORE IMAGE, DAN KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI TOKO BUKU GRAMEDIA CABANG GAJAH MADA MEDAN (STUDI KASUS PADA MAHASISWA KEDOKTERAN METHODIST MEDAN)," ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen), vol. 3, no. 1, pp. 116–131, 2016.
- A. Nastuti and S. Z. Harahap, "TEKNIK DATA MINING UNTUK PENENTUAN PAKET HEMAT SEMBAKO DAN KEBUTUHAN HARIAN DENGAN MENGGUNAKAN ALGORITMA FP-GROWTH (STUDI KASUS DI ULFAMART LUBUK ALUNG)," JURNAL INFORMATIKA, vol. 7,

-
- no. 3, pp. 111–119, Sep. 2019.
- A. P. Nasution and P. Pristiyono, “ANTISIPASI KETAHANAN EKONOMI KELUARGA DI KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 1, pp. 90–97, 2019.
- Adibah 2009.pengaruh latar belakang pendidikan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan bank bnisyariah kantor cabang kediri. IAIN Tulungagung.
- B. H. Rambe, “ANALISIS UKURAN PERUSAHAAN, FREE CASH FLOW(FCF) DAN KEBIJAKAN HUTANG TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, pp. 54–64, 2003.
- B. H. Rambe, “Jurnal Ecobisma Vol 1 No . 2 2014,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 1, no. 2, pp. 99–110, 2014.
- B. H. Rambe, R. Pane, D. Irmayani, M. Nasution, and I. R. Munthe, “UML Modeling and Black Box Testing Methods in the School Payment Information System,” *J. Mantik*, vol. 4, no. 3, pp. 1634–1640, 2020.
- C. H. Limbong, “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN YANG TERDAFTAR DI BEI,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 6, no. 3, pp. 114–128, 2019.
- Ekonesia. Jogjakarta
- H. Safri, Y. Prayoga, and R. S. M. Hendry, “ANALYSIS THE BANK’S HEALTH LEVEL AND RETURN OF STOCK OF BANKING IN INDONESIAN STOCK EXCHANGE,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, pp. 129–138, 2020.
- Handoko, T. Hani.2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Hasbullah.2009. Dasar-dasar ilmu pendidikan. Jakarta : Raja Grafindo Persada Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- J. Junita and M. Siregar, “PENELITIAN TINDAKAN KELAS PENGARUH PEMBELAJARAN PORTOFOLIO TERHADAP HASIL BELAJAR MATERI PELAJARAN PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN KELAS VII MTS NEGERI 2 RANTAUPRAPAT TAHUN PELAJARAN 2012/2013,” *Civ. J. Pembelajaran dan Ilmu Civ.*, vol. 1, no. 1, pp. 48–54, 2017.
- J. JUNITA and M. SIREGAR, “PENERAPAN METODE PEMBELAJARAN DISKUSI DALAM PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR PADA KOMPETENSI DASAR MENJELASKAN MAKNA KEDAULATAN RAKYAT SISWA KELAS VIII SMP NEGERI 2 KOTA PINANG KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN TAHUN PELAJARAN 2014/2015,” *J. Eduscience*, vol. 1, no. 1, pp. 36–45, 2018.
- J. JUNITA and M. SIREGAR, “PENGARUH PENGAJARAN REMEDIAL TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA KELAS VII SMP NEGERI 2 RANTAU SELATAN PADA MATERI PELAJARAN KEWARGANEGARAAN TAHUN PELAJARAN 2015/2016,” *J. Eduscience*, vol. 2, no. 2, pp. 60–66, 2019.
- M. H. Dar and S. Z. Harahap, “IMPLEMENTASI SNORT INTRUSION DETECTION SYSTEM (IDS) PADA SISTEM JARINGAN KOMPUTER,” *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 6, no. 3, pp. 14–23, Sep. 2017.
- M. K. Ritonga, M. N. S. Hasibuan, R. Rohana, and M. Siregar, “ANALISIS TERHADAP MAHASISWA PRODI PPKN STKIP LABUHANBATU DALAM STUDI KASUS KUNJUNGAN PERPUSTAKAAN DAN APLIKASINYA PADA PENERAPAN KARAKTER SEMANGAT KEBANGSAAN TAHUN 2019,” *J. Eduscience*, vol. 8, no. 3, pp. 42–45, 2020.
- M. Nasution, S. Pohan, and S. Z. Harahap, “Implementasi Obrim (Option-Based Risk Management) Sebagai Framework Investasi Teknologi Informasi Perguruan Tinggi (Studi Kasus: Amik Labuhan Batu),” *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 8, no. 1, pp. 26–35, Jan. 2020.
- M. Rafika, “Pengaruh Corporate Governance, Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Kualitas Laporan

-
- Keuangan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderating Perusahaan Manufaktur di BEI Tahun 2014- 2018,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 5, no. 2, pp. 15–31, 2018.
- M. SIREGAR and J. JUNITA, “PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN TEAM QUIZ TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN DI KELAS VII SMP NEGERI 1 KECAMATAN NA. IX-IX TAHUN PELAJARAN 2013/2014,” *J. Eduscience*, vol. 1, no. 1, pp. 23–28, 2016.
- M. SIREGAR, “PAYA MENINGKATKAN HASIL BELAJAR HASIL BELAJAR SISWA MELALUI MODEL PEMBELAJARAN KOMPERATIF TIFE STAD PADA KONPENSI DASAR MENDESKRIFSIKAN HAKIKAT DEMOKRASI KELAS VIII SMP NEGERI 3 MONTONG TAHUN PELAJARAN 2014/2015,” *Civ. J. Pembelajaran dan Ilmu Civ.*, vol. 1, no. 1, pp. 25–38, 2015.
- M. Siregar, “PENERAPAN MEDIA FLOW CARD UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR PKN SISWA PADA MATERI KEMERDEKAAN MENGEMUKAKAN PENDAPAT DI KELAS VII MTS PERDAMEAN SIGAMBAL KABUPATEN LABUHANBATU TAHUN PELAJARAN 2013/2014,” *J. Eduscience*, vol. 1, no. 1, pp. 49–53, 2015.
- M. Siregar, “PENERAPAN METODE BRAINSTORMING UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR PKN SISWA VIII SPM NEGERI 2 SATU ATAP PANGKATAN LABUHANBATU TAHUN PELAJARAN 2013/2014,” *J. Eduscience*, vol. 1, no. 1, pp. 27–33, 2019.
- M. Siregar, B. Situmorang, R. Rohana, P. N. Adi, M. N. S. Hasibuan, and R. Kartikaningsih, “Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Labuhan Batu,” *J. Penelit. dan Pengkaj. Ilmu Pendidik. e-Saintika e-Saintika*, vol. 4, no. 2, pp. 119–125, 2020.
- M. Siregar, R. Rohana, M. Ritonga, T. Toni, and A. Anjar, “Effect of Innovative Behavior, Interpersonal Communication, Principal Managerial Competence on School Organization Development,” *Int. J. Res. Rev.*, vol. 7, no. July, pp. 348–359, 2020.
- N. J. Harahap and M. Rafika, “INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0: AND THE IMPACT ON HUMAN RESOURCES,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, pp. 89–96, 2020.
- N. Nurmayanti and P. Pristiyono, “PENGARUH DAYA TARIK IKLAN MOTIVASI KONSUMEN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MITSUBISHI PAJERO SPORT PADA PT. SUMATERA BERLIAN MOTOR RANTAUPRAPAT,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 3, no. 1, pp. 24–35, 2016.
- P. Iwan, S. Z. Harahap, and A. A. Ritonga, “RANCANG BANGUN TEMPAT SAMPAH OTOMATIS PADA UNIVERSITAS LABUHANBATU,” *INFORMATIKA*, vol. 8, no. 2, pp. 1–5, 2020.
- P. Pitriyani, A. Halim, and D. Hasibuan, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG RANTAUPRAPAT,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 1, no. 1, pp. 56–63, 2019.
- P. Pitriyani, A. Halimi, and Z. Ritonga, “PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERANTI MEDAN,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 1, no. 2, pp. 58–64, 2019.
- P. Pristiyono and R. Sahputra, “STUDI KOMPARATIF TENTANG IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABLE MODERATING,” *INFORMATIKA*, vol. 7, no. 1, pp. 32–43, 2019.
- P. Pristiyono, “PENGARUH PROSES PEMBERIAN KREDIT TERHADAP MINAT NASABAH PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO)TBKKANTOR CABANG KOMPLEK TASBI MEDAN,” *ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen)*, vol. 2, no. 2, pp. 84–92, 2015.
- R. Novita and S. Z. Harahap, “PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN INTERAKTIF PADA MATA PELAJARAN SISTEM KOMPUTER DI SMK,” *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 8, no. 1, pp. 36–44, Jan. 2020.
- S. L. Nasution, C. H. Limbong, and D. A. R. Nasution, “PENGARUH KUALITAS PRODUK, CITRA MEREK, KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN, DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN

-
- PADA E-COMMERCE SHOPEE,” ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen), vol. 7, no. 1, pp. 43–53, 2020.
- S. Samsir, D. Indra, G. Hts, and S. Z. Harahap, “SPK Untuk Pemilihan Kepala Sekolah Menggunakan Metode Saw dan Profile Matching,” U-NET J. Tek. Inform., vol. 4, no. 1, pp. 7–12, 2020.
- S. Z. Harahap and M. H. Dar, “APLIKASI DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PEMESANAN PADA UPI CONVENTION CENTER DENGAN MENGGUNAKAN BAHASA PEMROGRAMAN PHP DAN MYSQL,” JURNAL INFORMATIKA, vol. 6, no. 3, pp. 24–27, Sep. 2019.
- S. Z. Harahap and Samsir, “APPLICATION DESIGN THE DATA COLLECTION FEATURES OF THE HOTEL SHADES OF RANTAUPRAPAT USING VBNET,” International Journal Of Science, Technology & Management, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, Jun. 2020.
- Samsir and S. Z. Harahap, “APPLICATION DESIGN RESUME MEDICAL BY USING MICROSOFT VISUAL BASIC. NET 2010 AT THE HEALTH CENTER APPOINTMENTS,” International Journal Of Science, Technology & Management, vol. 1, no. 1, pp. 14–20, Jun. 2020.
- Sutrisno.2009. manajemen keuangan teori, konsep dan aplikasi, edisi pertama, cetakan ketujuh.
- Y. Prayoga, “PENGARUH EDUKASI DAN SOSIALISASI SEKOLAH PASAR MODAL BURSA EFEK INDONESIA TERHADAP MOTIVASI MEMBELI SAHAM DI GALERI INVESTASI UNIVERSITAS LABUHAN BATU,” ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen), vol. 6, no. 2, pp. 137–144, 2019.
- Y. Prayoga, “PERANAN INDUSTRI BATU BATA TERHADAP TINGKAT KEMISKINAN DI KECAMATAN RANTAU SELATAN KABUPATEN LABUHAN BATU,” ECOBISMA (Jurnal Ekon. Bisnis dan Manajemen), vol. 5, no. 2, pp. 47–53, 2018.
- Y. Prayoga, H. S. Tambunan, and I. Parlina, “Penerapan Clustering Pada Laju Inflasi Kota Di Indonesia Dengan Algoritma K-Means,” BRAHMANA J. Penerapan Kecerdasan Buatan, vol. 1, no. 1, pp. 24–30, 2019.