



## Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian UPC Kota Pinang

Karyn Natalia Hutaauruk<sup>1\*</sup>, Marlina Siregar<sup>2</sup>, Nur'ainun Gulo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia

[karynnataliahutaauruk@gmail.com](mailto:karynnataliahutaauruk@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [siregarmarlina447@gmail.com](mailto:siregarmarlina447@gmail.com)<sup>2</sup>, [nurainungulo7@gmail.com](mailto:nurainungulo7@gmail.com)<sup>3</sup>

Korespondensi penulis: [karynnataliahutaauruk@gmail.com](mailto:karynnataliahutaauruk@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of work experience, educational background and compensation on employee performance at PT Pegadaian UPC Kota Pinang. The number of samples is 30 respondents. This study uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test, and determination coefficient using SPSS 27. The results of the study indicate that work experience has a positive and significant effect on employee performance, educational background has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, work experience, educational background and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a value of*

**Keywords:** *Compensation, Educational Background, Performance, Work Experience*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, latar belakang Pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian UPC Kota Pinang. Jumlah sampel sebanyak 30 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Latar belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai

**Kata Kunci:** Kompensasi, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja, Pengalaman Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Dalam Bisnis tentunya ingin mencapai hasil yang terbaik, tetapi pencapaian bisa gagal. Peneliti berasumsi bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompensasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan, dan jika faktor-faktor ini dapat ditingkatkan lagi, kinerja karyawan juga pasti akan meningkat. Kinerja karyawan PT Pegadaian sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi mereka. Pengalaman kerja mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang memudahkan karyawan dan meningkatkan kinerja. Latar belakang pendidikan juga berkontribusi terhadap kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Kompensasi yang adil juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Menurut penelitian, ketiga komponen ini saling berhubungan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Koyo, Tatimu, and Tamengkel 2022)

Pengalaman kerja membantu karyawan menjadi lebih baik dalam menangani masalah dan situasi yang tidak terduga. Misalnya, karyawan dengan lebih banyak

pengalaman di PT Pegadaian biasanya lebih terampil dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan transaksi yang rumit, klaim nasabah, atau masalah lain yang berkaitan dengan operasional. Pengalaman ini membantu karyawan memahami berbagai jenis masalah dan risiko yang mungkin terjadi dan membantu mereka membuat solusi yang lebih baik.

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.

Karena banyak karyawan belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian bekerja, menciptakan karyawan yang berkinerja baik bukan hal yang mudah. Salah satu penyebabnya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja atau masa kerja juga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki banyak pengalaman kerja atau memiliki lebih banyak pengalaman tentu memiliki kinerja yang berbeda. Pengalaman kerja menunjukkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Kirani 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah tantangan besar. Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kompensasi adalah beberapa faktor yang meningkatkan kinerja.

Salah satu cara organisasi menilai calon pegawai adalah dengan melihat latar belakang pendidikan mereka. Jika latar belakang pendidikan calon pegawai sesuai dengan pekerjaan yang akan mereka ambil, sumber daya manusia tersebut akan memiliki kesempatan untuk berkembang dan melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya

dengan baik (Wakhidah, Trihudiyatmanto, and Purwanto 2021). Karyawan PT Pegadaian yang memiliki pendidikan di bidang ekonomi, keuangan, atau manajemen lebih cenderung memahami prinsip-prinsip dasar tentang transaksi keuangan, pengelolaan risiko, dan layanan kepada nasabah. Pengetahuan ini memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien dan akurat. Lingkungan bisnis berubah dengan cepat. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus dapat mengembangkan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat berkembang. Hal ini jelas menunjukkan betapa pentingnya SDM untuk mendapatkan keunggulan bersaing. Ini berarti di masa depan perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja mereka. Ini dapat dicapai melalui peningkatan kompensasi dan sikap kerja yang optimal, serta faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya karena mereka telah memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuan (Wakhidah, Trihudiyatmanto, and Purwanto 2021) Karyawan akan menggunakan kompensasi ini untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jumlah kompensasi ini menunjukkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh seorang karyawan. Semakin banyak balas jasa yang diterima seorang karyawan, semakin tinggi jabatannya, statusnya, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya, yang berarti mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Di sinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga fisik dan mental.

Kompensasi merupakan suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawannya. PT Pegadaian Persero Cabang kotapinang mempunyai karyawan yang tersebar diberbagai departemen, 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 kemampuandan keahlian setiap karyawan yang berbeda– beda. Hal ini dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang kota pinang’

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kinerja karyawan PT Pegadaian UPC Kota Pinang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kompensasi. Menurut penelitian, ketiga variabel tersebut berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, baik secara parsial maupun secara

---

bersamaan. Pengalaman kerja meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, dan latar belakang pendidikan dan kompensasi meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian sebelumnya merupakan rujukan untuk penelitian ini, baik dari segi nilai maupun metodologinya. Penelitian sebelumnya bertujuan untuk memastikan hasil penelitian dan memberikan wawasan dan kontak baru untuk penelitian saat ini. Peneliti mengklaim bahwa mereka menemukan penelitian ini dalam berbagai bidang dan dengan rumusan masalah yang berbeda dari semua penelitian yang mereka lakukan dengan judul tesis ini. Meskipun penelitian ini sama, judulnya agak berbeda dengan judul yang akan digunakan peneliti

Menurut penelitian (Pambuko et al. 2024) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Boyolali. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BPBD Kabupaten Boyolali yang berjumlah 54 orang. Data bersumber dari hasil kuesioner karyawan dan dinilai dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari  $p\text{-value} = 0,037 < \alpha = 0,05$  (2) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari  $p\text{-value} = 0,696 > \alpha = 0,05$  (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari  $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$ .

### **Pengalaman Kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati et al (2020), pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja, mereka tidak akan melakukan tugas dengan baik (Kurniawan and Susanto 2021). Sedangkan Menurut Cahyono (2019:32), pengalaman kerja akan mempengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan ini juga akan menyebabkan kerja lebih efisien (Kurniawan and Susanto 2021). Seperti yang ditunjukkan oleh banyak penelitian, pengalaman kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian. Karyawan dengan lebih banyak pengalaman cenderung melakukan lebih baik.

### **Latar belakang Pendidikan**

Menurut Sujana (2019), pendidikan dapat menghasilkan kualitas yang berkelanjutan yang berorientasi pada perwujudan manusia untuk masa depan dan berakar

pada nilai-nilai budaya bangsa dan Pancasila karena merupakan proses yang berkelanjutan dan tak pernah berakhir (Rodríguez, Velastequí 2019). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa berbedanya latar belakang pendidikan akan menyebabkan berbedanya perkembangan pengetahuan, dan perkembangan pengetahuan ini terjadi sesuai dengan pengalaman belajar (Shubchan 2021)

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:117), kompensasi adalah biaya dan pengeluaran bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan bahwa kompensasi yang dibayarkan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik bagi karyawannya (Siska Pertiwi, Hablil Ikhwana, and Siti Wardah Pratidina Nasution 2023). Sedangkan menurut (Tamrin, 2021), total kompensasi yang diterima oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan, baik finansial maupun non finansial, dikenal sebagai kompensasi (Kompensasi et al. 2022). Pembentukan sistem kompensasi yang efisien merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat dan berdampak pada kinerja strategis.

### **Kinerja karyawan**

Adari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan (Suparyanto dan Rosad 2015). Sedangkan Menurut Rerung (2019:54), kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku yang dihasilkan dari tugas yang dapat diamati dan dinilai. Kontribusi yang telah dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi didefinisikan sebagai kinerja karyawan (Husna and Prasetya 2024). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan performa karyawan, organisasi harus memperhatikan aspek-aspek ini.

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi yang diambil peneliti untuk penelitian ini adalah Jln.H.M Yamin Kotapinang. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena di PT Pegadaian UPC Kota Pinang memberikan kesempatan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi kinerja pekerja di perusahaan keuangan mikro. Penelitian ini dapat berkontribusi pada perubahan kebijakan dan praktik di sektor tersebut jika dilakukan dengan benar.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana sumber utama penelitian ini merupakan basis data untuk memecahkan permasalahan fenomena dan hipotesis yang diajukan. Dalam hal metode pengumpulan data, ada empat cara: observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi. Sampel pada penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT Pegadaian UPC Kota Pinang. Oleh karena itu, agar penelitian ini menjadi lebih baik maka penulis membulatkan menjadi 30 orang. Menurut Sugiyono (2006) yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik non probability sampling. Peneliti menggunakan teknik yang berjenis purposive sampling yakni dengan kriteria responden karyawan pada PT Pegadaian UPC Kota Pinang. Sedangkan data primer dari penelitian ini adalah kuesioner secara online dan analisis data menggunakan SmartPLS. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, penelitian menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$
$$n = \frac{30}{1+30(0.05)^2}$$
$$n = \frac{30}{1+30(0,0025)^2}$$
$$n = \frac{30}{1+0.075}$$
$$n = \frac{30}{1,075}$$
$$n = 27,9$$

Di bulatkan menjadi 28 karyawan

#### **Keterangan**

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e =Tingkat Kesalahan (5%)

Berdasarkan penjelasan diatas,peneliti akan mengambil sampel sebanyak 28 karyawan. Jumlah ini peneliti anggap cukup untuk memberikan gambaran yang representatif mengenai pandangan karyawan terhadap Pengalaman Kerja, Latar belakang Pendidikan Dan Kompensasi.

## Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan (Raden Vina Iskandya Putri1 2023). Validitas juga dapat didefinisikan sebagai kualitas atau kemampuan suatu tes atau instrumen untuk mengukur variabel atau konsep yang ingin diukur sesuai dengan tujuan penelitian atau pengujian. Dalam hal ini, validitas mengacu pada seberapa tepat instrumen tersebut dapat menggambarkan atau menunjukkan fenomena yang sedang diteliti. Jika instrumen valid, maka hasil yang diperoleh akan mencerminkan kondisi yang sebenarnya sesuai dengan konsep yang diukur. Untuk mengukur validitas digunakan rumus person product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

### Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi jumlah item pernyataan

$N$  = Jumlah sampel

$X$  = Skor setiap item pernyataan

$Y$  = Skor total

$\sum x$  = Jumlah skor item

$\sum y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

## Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:61), uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur variabel atau struktur, suatu kuesioner dianggap reliabel atau handal jika tanggapan respondennya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Karuniawan 2022)

Dalam penelitian, uji reliabilitas mengacu pada seberapa stabil dan konsisten hasil alat ukur jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Semakin tinggi reliabilitas, alat ukur semakin besar kemungkinan bahwa alat ukur tersebut akan menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner penelitian ini, maka nilai reliabilitas dinyatakan atau dianalisis dengan menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

**Keterangan:**

$r$  = koefisien reliability instrumen (cronbach alpha)

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = total varian butir

$\sigma t^2$  = total varian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian yaitu karyawan PT Pegadaian UPC Kota Pinang. dari objek penelitian peneliti akan dilakukan deskripsi diri para responden, meliputi : jenis kelamin dan usia sebagai berikut :

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1.** Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	13	43,3%
2.	Perempuan	17	56,7%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2025*

Dari data Tabel 1 terlihat bahwa karyawan yang bekerja di PT Pegadaian UPC Kota Pinang paling dominan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 17 responden (56,7%) dibandingkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 13 responden (43,3%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 29 tahun	3	10%
2.	30 – 39 tahun	21	70 %
3.	40 – 49 tahun	4	13,3%
4.	50 – 59 tahun	2	6,7%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2025*

Dari data Tabel 2 terlihat bahwa karyawan yang bekerja di PT Pegadaian UPC Kota Pinang berusia 20-29 tahun berjumlah 3 responden atau (10%), berusia 30-39

tahun sebanyak 21 orang atau (70%), berusia 40-49 sebanyak 4 orang atau (13,3%) dan berusia 50-59 sebanyak 2 orang atau (6,7%).

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan ketentuan nilai rhitung > nilai rtabel maka item pertanyaan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 30 responden, sehingga diperoleh nilai (df)= 30-2, nilai r-tabel dengan df dari 28 adalah 0,306. Uji validitas ini menggunakan program SPSS 25 for windows dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3** Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai r hitung validitas	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Nomor 1	0,321	0,306	Valid
Nomor 2	0,438	0,306	Valid
Nomor 3	0,465	0,306	Valid
Nomor 4	0,487	0,306	Valid
Nomor 5	0,442	0,306	Valid
Nomor 6	0,478	0,306	Valid
Nomor 7	0,328	0,306	Valid
Nomor 8	0,576	0,306	Valid
Nomor 9	0,636	0,306	Valid
Nomor 10	0,692	0,306	Valid
Nomor 11	0,774	0,306	Valid
Nomor 12	0,736	0,306	Valid
Nomor 13	0,421	0,306	Valid
Nomor 14	0,683	0,306	Valid
Nomor 15	0,669	0,306	Valid
Nomor 16	0,632	0,306	Valid

*Sumber: Data Diolah SPSS, 2025*

Dari Tabel 3 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari kriteria r-tabel 0,306. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas merupakan pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien cronbach alpha lebih dari 0,60. Hasil uji realibilitas disajikan sebagai

berikut:

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	0,684	3	Reliabel
Latar belakang pendidikan (X2)	0,692	4	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,721	4	Reliabel
Kinerja (Y)	0,672	5	Reliabel

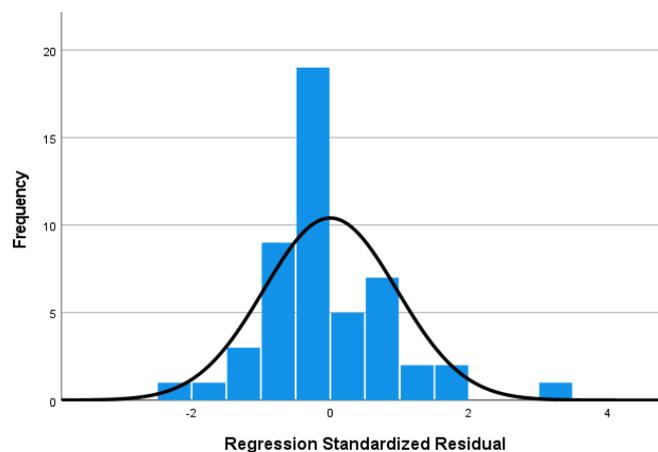
*Sumber : Hasil Penelitian, 2025*

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel hal ini dapat dilihat dari nilai nilai  $r_{hitung} > 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian layak dipergunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas Data

Pada grafik histogram, dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut:



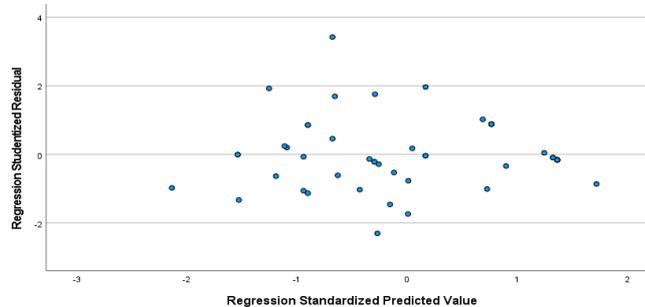
**Gambar 1** Histogram Pada Uji Normalitas

*Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2025)*

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau kekanan.

## b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.



**Gambar 2** Grafik Heteroskedastisitas

*Sumber: Hasil Penelitian, 2025*

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.** Uji Multikolinearitas

Coefficientsa		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman kerja	.438	2.283
	Latar belakang Pendidikan	.413	2.422
	Kompensasi	.427	2.340

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,1 dan nilai vif memiliki nilai lebih kecil dari 10, sehingga hasil penelitian terbebas dari unsur multikolinearitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 24.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.162	1.001		3.159	.003
Pengalaman kerja	.239	.099	.230	2.413	.019
Latar belakang pendidikan	.260	.091	.266	2.868	.006
Kompensasi	.444	.075	.513	5.890	.000

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025*

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,160 + 0,239X_1 + 0,260X_2 + 0,444X_3 + e$$

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

- a. Konstanta (a) = 6,731. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi tidak ada (bernilai nol), maka kinerja karyawan sebesar 6,371.
- b. Koefisien X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) = 0,239. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika latar belakang pendidikan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,239.
- c. Koefisien X<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) = 0,260 Nilai ini mempunyai arti bahwa jika latar belakang pendidikan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260.
- d. Koefisien X<sub>3</sub> (b<sub>3</sub>) = 0,444. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,444.

## Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai t pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = (n-k) = (30-3) = 27$ .

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.162	1.001		3.159	.003
Pengalaman kerja	.239	.099	.230	2.413	.019
Latar belakang pendidikan	.260	.091	.266	2.868	.006
Kompensasi	.444	.075	.513	5.890	.000

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025*

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,413 dengan taraf signifikansi 0,019. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung} (2,413) > t_{tabel} (1,703)$  dan taraf signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
- 2) Untuk variabel latar belakang pendidikan ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,868 dan taraf signifikansi 0,006. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung} (2,868) > t_{tabel} (1,703)$  dan taraf signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
- 3) Untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 5,890 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung} (5,890) > t_{tabel} (1,703)$  dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi secara bersama-sama

(simultan) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	227.662	3	75.887	69.009	.000b
Residual	56.083	26	1.100		
Total	283.745	29			

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025*

Berdasarkan Tabel 8 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 69,009 dan nilai  $Sig$  0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1) = (4-1) = (3)$  dan  $df_2 = (n-k) = (26)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,98. Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperoleh  $F_{hitung} (69,009) > F_{tabel} (2,98)$  dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi

Regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini: Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.896a	.802	.791	1.04865

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025*

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,791. Nilai ini berarti bahwa minat pembelian mampu dijelaskan oleh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### a. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja akan mempengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan ini juga akan menyebabkan kerja lebih efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,413 dengan taraf signifikansi 0,019. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (2,413) >  $t_{tabel}$  (1,705) dan taraf signifikansi 0,019 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi yang ada dalam PT Pegadaian UPC Kota Pinang Memenuhi persyaratan dalam meningkatkan Kinerja. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Pambuko et al. 2024) yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### b. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Latar belakang pendidikan dapat menghasilkan kualitas yang berkelanjutan yang berorientasi pada perwujudan manusia untuk masa depan dan berakar pada nilai-nilai budaya bangsa dan Pancasila karena merupakan proses yang berkelanjutan dan tak pernah berakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,868 dan taraf signifikansi 0,006. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (2,868) >  $t_{tabel}$  (1,705) dan taraf signifikansi 0,006 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Setiawan 2015) yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah biaya dan pengeluaran bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan bahwa kompensasi yang dibayarkan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik bagi karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 5,890 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  (5,890) >  $t_{tabel}$  (1,705) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini

berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hoke (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara” yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara Parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 5. KESIMPULAN

- a. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Latar belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai

## DAFTAR PUSTAKA

- Afridah, N., Rawis, S. M., & Nalole, S. R. (2025). Kajian literatur tentang manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, 7(1), 1–7. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jhip.v5i1.425>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ilham, M. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. *JMM Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>

- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, (143), 16–25.
- Karuniawan, M. (2022). Pengaruh daya tarik promosi dan kualitas produk terhadap kesediaan membeli ulang konsumen body lotion Scarlett Whitening. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/id/eprint/4435>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi, dan penilaian kerja terhadap kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Kompensasi, Pengaruh, Terhadap Kepuasan, Kerja Pegawai, Melalui Motivasi, Kerja Sebagai, Variabel Intervening, & Karyawan Goodfellas Barbershop. (2022). 2022 | 2. *Revue Alyoda*, 10(2022–2), 663–674. <https://doi.org/10.35562/alyoda.8125>
- Koyo, R. B., Tatimu, V., & Tamengkel, L. F. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 5 Manado. *Productivity*, 3(4), 331–336. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42297>
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>
- Maartje. (2020). Maartje Paais-Universitas Kristen Indonesia Maluku LPPM STIA Said Perintah Volume 1, No. 2, September 2020. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Mohammad Khotib, Chamariyah, & Subijanto. (2022). Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(3), 219–234. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i3.542>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Putri, R. V. I., & Rachman, T. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Peran Kepuasan Nasabah dalam Memediasi Pengaruh Customer Relationship Marketing terhadap Loyalitas Nasabah*, 2(3), 310–324.
- Shubchan, M. A. (2021). Memahami latar belakang pendidikan peserta didik. *Perspektif*, 1(2), 167–171. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i2.60>
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- Siska Pertiwi, H. I., & Nasution, S. W. P. (2023). Pengaruh kompensasi dan tingginya beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kerja kontrak di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 12–18. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.703>
-

- Suparyanto, & Rosad. (2015). Kajian teoritis. *Suparyanto dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Wakhidah, N., Trihudyatmanto, M., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri kecil di Wonosobo. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(2), 328–336. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i2.174>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Yani, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.
- Zaenab, L. (n.d.). Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 94–108.