Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol 2 Nomor 6 Juni 2022, hal 70-78
ISSN: 2808-6686

Pengaruh Pengalaman Kerja Serta Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Ketenagakejaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

Desi Emayanti

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, [2]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

dessyema1998@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai dan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangka kan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 32 orang dan seluruh populasinya adalah sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas. Pengujian hipotesis, pengujian secara persial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji f), koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja, secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci*: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan.Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan teknologi informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty et al., 2016, hal. 2). Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, malainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah ornag-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.Target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tingkat pendidikan yaitu hasil akhir yang dicapai oleh seseorang melalui pendidikan formal yang telah dilakukannya. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang akan di dapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka orang tersebut memiliki kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik.Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan perusahaan.

Pengalaman kerja (job experiences) hubungan, masalah, tuntutan, tugas, atau ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaanya. Asumsi utama dari menggunakan pengalaman pekerjaan untuk pengembangan karyawan adalah pengembangan yang paling mungkin terjadi ketika ada ketidak cocokan antara keterampilan karyawan dengan pengalaman dimasa lalu serta keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan. (Noe et al., 2010, hal. 545)

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karaktereristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2009, hal. 149).

Masalah yang ditemukan penulis pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yaitu seperti masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan masih adanya beberapa pegawai yang hanya lulusan SMA, sehingga dapat memberikan

pengaruh besar pada diri individual untuk bersaing dengan orang-orang yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerjanya secara umum di perusahaan.

Masalah lainnya yaitu mengenai pengalaman kerja pegawai, beberapa pegawai dengan pengalaman kerja yang lama /pegawai senior sering kurang mau mengikuti pelatihan karena sudah merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya,sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan secara umum. Pegawai yang memiliki masa kerja lama adalah pegawai yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi terhadap Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Serdang Bedagai Saat ini terlihat bahwa beberapa pegawai senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan pegawai tetap. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama dapat disebut bahwa loyalitas pekerjaan mereka sudah baik, namun yang jadi perhatian adalah sedikitnya pegawai dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan. Sebagian besar pegawai senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi pegawai baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Selain itu penulis juga menemukan masalah yang berkaitan dengan prestasi pegawai. prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sanagat tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang terlihat pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yaitu masih adanya beberapa pegawai yang tidak dapat bekerjasama dan menjalin hubungan komunikasi yang baik sehingga dapat menurunkan kinerjanya, selain itu masalah seperti kurangnya pemberian reward untuk pegawai yang berprestasi dari pihak internal menyebabkan tidak ada rasa kegairahan kerja pada diri pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya, akibatnya dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017, hal 23) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangka kan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot, Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah menggunakan angket (Quesioner) yaitu dengan menyebar dan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai

dengan menggunakan skala likert dalam bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisi regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisisi ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi,korelasi antara sesame subvariabel prediktor dan sumbangan efektif.

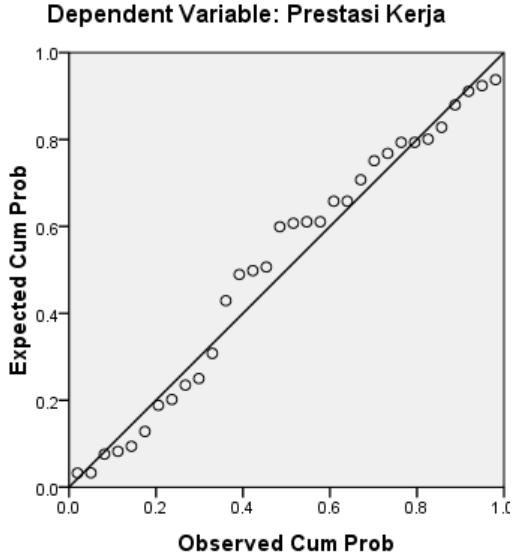
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas, Uji NormalP-P Plot *of regression standardized residual* uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Uji Normalitas



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

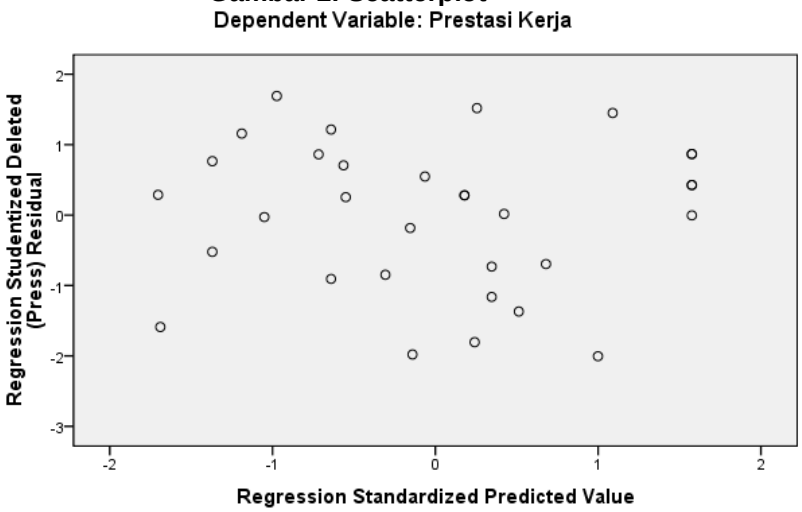
Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol (Juliandi,Irfan,&Manurung, 2014).Variabel independen yaitu pendidikan dan pelatiham dan prestasi kerja memiliki nilai *Tolerance* yakni 0. 670 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF 1.493, lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji atau tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisienregresi menjadi tidak efisien, hal ini penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penelitian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 2. Scatterplot



Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin 0 menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini. Dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut :

Y= 14,648 + 0,643 + 0,441

Makna dari persamaan diatas adalah:

1. Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap Prestasi Kerja.
2. Koefisien Tingkat Pendidikan memberikan nilai sebesar 0,643 yang berarti bahwa semakin baik Tingkat Pendidikan maka Prestasi Kerja Pegawai akan semakin meningkat
3. Koefisien Pengalaman Kerja memberikan nilai sebesar 0,441 yang berarti bahwa semakin baik Pengalaman Kerja maka Prestasi Kerja pegawai akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} (3,642) > t_{tabel} (1,694) dengan nilai signifikan sebesar 0,01 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh t_{hitung} (2,235) > t_{tabel} (1,694) dengan nilai signifikan 0,033 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai F_{hitung} (18,347) > F_{tabel} (3,328) dengan tingkat signifikan 0,000 (sig 0,000 < α0,05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Koefisien Determinasi (R2)

Nilai koefesien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,361 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja sebesar 55,9% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variabel lain yang tidak diteliti, misalnya Lingkungan kerja, disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai karena nilai t_{hitung} (3,642) > t_{tabel} (1,694) dan taraf signifikan 0,001 < 0,05, 05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Indrawan et al., 2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan, untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam melayani kebutuhan konsumen dan merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh t_{hitung} (2,235) > t_{tabel} (1,694) dengan nilai signifikan 0,033 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hutama et al., 2016) yang menyatakan dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil hitung nilai signifikan t lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai α yaitu 0.044 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Megah sejahtera dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Presasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai F_{hitung} (18,347) > F_{tabel} (3,328) dengan tingkat signifikan 0,000 (sig 0,000 < α0,05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai.

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pega-

wai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2014) menyimpulkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.Artinya, semakin tingi nilai tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan.Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.Artinya, semakin tinggi nilai pengalaman kerja, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan.Untuk meningkatkan pendidikan karyawan dapat dilakukan dengan penguasan pekerjaan pada suatu bidang tugas/ pekerjaan tertentu, dengan memperhatikan factor hasil dari pendidikannya, karakteristik individu dan pengetahuannya, sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/ pekerjaannya guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kemudian untuk meningkatkan pengalaman kerja dapat dilakukan dengan mengoptimalkan penyelesaian pekerjaan/tugas yang diberikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Tingkat pendidikan dan pegalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu : Bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawai, ketika melakukan perekrutan pegawai hendaknya lebih memperhatikan Tingkat Pendidikan pegawai, karena ttingkat pendidikan berpengaruh dengan kecekatan seseorang dalam bekerja, Hendaknya pegawai lebih meningkatkan pengalaman keberhasilan dalam bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan perusahaan, Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan menggunakan karakteristik yang lebih beragam dari sektor sehingga hasilnya lebih baik.

REFERENSI

Ardiansyah, A., Sjahruddin, H., & Idris, M. H. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar.

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perdana Publishing.

Dewi, N. N., & Zahro, A. . (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 895–906.

Elfrianto, E., Dahnial, I., & Tanjung, B. N. (2020). The competency analysis of principal against teachers in conducting distance learning in Covid-19 pandemic. *Jurnal Tarbiyah*, *27*(1).

Gunawan, A., & Carissa, A. F. (2021). THE EFFECT OF FINANCIAL LITERATURE AND LIFESTYLE ON STUDENT CONSUMPTION BEHAVIOR:(STUDENT CASE STUDY DEPARTMENT OF MANAGEMENT FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *1*(1), 79-86.

Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 1(1), 75–86.

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, *12*(2), 393-406.

Indrawan, A. D., Santoso, D., & Widodo, J. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Media Offset Cemani Sukoharjo. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 1(1), 1–11

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Umsu Press.

Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Lubis, A. A. (2018). Analisis Aspek Religiusitas Terhadap Etika Bisnis Pedagang Pasar Muslim Pusat Pasar Kota Medan. *Dusturiyah: Jurnal Hukum Islam, Perundang-undangan dan Pranata Sosial*, *7*(1).

Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, 13(2), 135–150.

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). Journal of Physics: Conference Series, 1477(2020), 1–7. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.

Nuraini, I., & Nasution, A. E. (2021). Analisis Aspek Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumatera Utara Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]*, *1*(1).

Pratiwi, N. K. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa SMK Kesehatan Di Kota Tangerang. Jurnal Pujangga, 1(2), 75–105.

Ramadhani, K. (2019). *Efektivitas Model Pembelajaran Tipe Team Assisted Individualization (TAI) Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Siswa SMK PAB 2 Helvetia Medan TP 2019/2020* (Doctoral dissertation).

Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disipiln Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan, 3(1),

Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis Administrasi. Alfabeta cv.

Susanto, P., & Sari, R. D. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, 2(2), 57–71.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. kencana Prenada Media Group.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1), 27–36.

Winarno, J. (2008). Emotional Intelegence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen, 8(1), 12–19.

Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study asus ada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). Jurnal Ilmiah ILmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 12(1), 8–14.