
**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, MOTIVASI, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KAMPUNG BIRANG
KECAMATAN GUNUNG TABUR KABUPATEN BERAU**

Alda Febriani

Universitas Muhammadiyah Berau

e-mail: aldafebrianifebriani347@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of education, training, motivation and work experience on the performance of employees of Kampung Birang, Gunung Tabur District, Berau Regency. Primary data was collected through a questionnaire distributed to 30 respondents using a sampling technique, namely the census method. The analytical tools used are: validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, and F test. The conclusions of this research are: 1) Education has a partially significant effect on the performance of employees in Birang Village, Gunung Tabur District, Berau Regency; 2) Training does not have a partially significant effect on the performance of Birang Village employees, Gunung Tabur District, Berau Regency; 3) Motivation has a partially significant effect on the performance of employees in Kampung Birang, Gunung Tabur District, Berau Regency; 4) Work experience does not have a partially significant effect on the performance of employees in Kampung Birang, Gunung Tabur District, Berau Regency; and 5) Education, training, motivation and work experience simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of Kampung Birang, Gunung Tabur District, Berau Regency.

Keywords: Education, Training, Motivation, Work Experience, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau; 2) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau; 3) Motivasi berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau; 4) Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau; dan 5) Pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Terjadinya perubahan Undang-Undang Desa menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan di desa (kampung). Untuk menghadapi perubahan tersebut Pemerintahan Kampung Birang berkewajiban meningkatkan kemampuan pegawai pemerintahannya di berbagai bidang, antara lain peningkatan kemampuan sumber daya manusia (SDM) seperti keahlian, pengetahuan dan keterampilan dengan melalui pendidikan, pelatihan, kursus, magang, seminar/diskusi dan lain-lain.

Salah satu upaya yang telah dilakukan Pemerintahan Kampung Birang meningkatkan motivasi kerja, kinerja dan pelayanan kepada masyarakat adalah dengan membuat kebijakan dalam bentuk peraturan dan juga program kerja kampung yang bersenergi dengan pemerintahan kampung dengan tujuan yang diharapkan dapat mendukung dan membantu pemerintah daerah dalam mempercepat proses pembangunan di wilayah Kampung Birang.

Kinerja Pemerintahan Kampung Birang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pimpinan Kampung Birang sering kali tidak memperhatikan dengan teliti kinerja bawahannya, terkecuali kondisinya sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui kinerja bawahan telah merosot maka organisasi/

instansi mungkin saja bisa menghadapi kondisi yang serius.

Pegawai Kampung Birang memiliki tingkat pendidikan beragam dan hanya sedikit pegawai yang telah mendapatkan pelatihan berkaitan dengan jabatan yang dipegangnya, sehingga hal tersebut menjadi salah satu fenomena yang menggambarkan kinerja pegawai yang masih kurang baik.

Fenomena lain menggambarkan bahwa kinerja pegawai Kampung Birang, juga dipengaruhi oleh motivasi yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Hal ini belum tergambar pada sebagian besar pegawai Kampung Birang yang bekerja hanya atas perintah atasan ataupun pas lagi ada proyek.

Penelitian empiris mengenai hubungan motivasi dan kinerja ini telah banyak dilakukan diantaranya Ayyub dan Hasnawati (2017), Winda Jubaidah dan M.A. Ayyub (2018), Syarifuddin dan Andriani (2020), Darmono dan Hidayah (2020), Warti Ratnasari, Tiarasari Mawi, dan Winda Jubaidah (2023), yang secara umum penelitian-penelitian empiris tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat lain disampaikan oleh Kristian Bondon (2024), dimana motivasi

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain selain faktor motivasi, ada juga fenomena pengalaman kerja sebagai pegawai kampung yang ikut mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dalam pelaksanaan tugas pemerintahan kampung. Seorang pegawai Kampung Birang yang sudah lama bekerja sebagai pegawai kampung akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai pegawai kampung. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai kampung akan memudahkannya melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai pemerintahan kampung. Hal ini menjadikan suatu kesenjangan diantara pegawai Kampung Birang dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam sebuah tim kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau?
5. Apakah pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau.
5. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Informasi dan masukan bagi instansi dalam membuat kebijakan terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.
2. Pengembangan kemampuan dan penerapan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan.
3. Bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dan menambah khasanah ilmu pengetahuan khusus bidang manajemen sumber daya manusia..

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendidikan

Pendidikan menurut Notoatmodjo (2018) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian.

Pelatihan Kerja

Menurut Sinambela (2016:170) pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:93) adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai (Handoko, 2015).

METODE PENELITIAN

Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor Pemerintahan Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pemerintahan Kampung Birang yang berjumlah 30 orang.

Seluruh pegawai Kantor Pemerintah Kampung Birang yang berjumlah 30 orang sebagai sampel dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, berupa tanggapan/jawaban responden mengenai pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai Kampung Birang.
2. Data kuantitatif, berupa rekapitulasi (tabulasi) hasil jawaban responden pada kuesioner penelitian.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari:

1. Data primer bersumber dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, serta gambaran umum dan struktur organisasi Pemerintah Kampung Birang.
2. Data sekunder bersumber dari buku-buku, literatur, jurnal ekonomi, tulisan-tulisan di internet, materi perkuliahan dan sebagainya yang mendukung kajian teori dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, dilakukan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini peneliti

- melakukan observasi pada Kantor Pemerintahan Kampung Birang.
2. Studi Kepustakaan, dilakukan dengan mempelajari buku-buku, literatur, jurnal, dan buku bacaan lainnya yang dapat membantu dalam pemecahan permasalahan dalam penelitian ini.
 3. Kuesioner, digunakan mendapatkan data primer berupa pernyataan mengenai variabel penelitian, yang dibagikan pegawai pada Kantor Pemerintahan Kampung Birang sebagai responden.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji asumsi klasik:
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Koefisien Korelasi
6. Koefisien Determinasi
7. Uji t
8. Uji F

ANALISIS DAN PEMBAHASAN ANALISIS

a. Uji Validitas

Instrument dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,843	0,361	Valid
Y2	0,896	0,361	Valid
Y3	0,939	0,361	Valid
Y4	0,917	0,361	Valid
Y5	0,932	0,361	Valid
Y6	0,910	0,361	Valid
Y7	0,896	0,361	Valid
Y8	0,942	0,361	Valid
Y9	0,920	0,361	Valid
Y10	0,896	0,361	Valid
Y11	0,942	0,361	Valid
Y12	0,920	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 2. Uji Validitas Pernyataan Variabel Pendidikan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1-1	0,892	0,361	Valid
X1-2	0,883	0,361	Valid
X1-3	0,862	0,361	Valid
X1-4	0,878	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 3. Uji Validitas Pernyataan Variabel Pelatihan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2-1	0,648	0,361	Valid
X2-2	0,777	0,361	Valid
X2-3	0,855	0,361	Valid
X2-4	0,849	0,361	Valid
X2-5	0,817	0,361	Valid
X2-6	0,648	0,361	Valid
X2-7	0,777	0,361	Valid
X2-8	0,855	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 4. Uji Validitas Pernyataan Variabel Motivasi

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3-1	0,851	0,361	Valid
X3-2	0,833	0,361	Valid
X3-3	0,929	0,361	Valid
X3-4	0,810	0,361	Valid
X3-5	0,588	0,361	Valid
X3-6	0,851	0,361	Valid
X3-7	0,833	0,361	Valid
X3-8	0,929	0,361	Valid
X3-9	0,810	0,361	Valid
X3-10	0,588	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 5. Uji Validitas Pernyataan Variabel Pengalaman Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3-1	0,834	0,361	Valid
X3-2	0,709	0,361	Valid
X3-3	0,572	0,361	Valid
X3-4	0,901	0,361	Valid
X3-5	0,863	0,361	Valid
X3-6	0,877	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel-tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari

pada nilai *r*-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013:42). Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Penelitian

Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kinerja pegawai	0,982	0,60	Reliabel
Pendidikan	0,899	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,909	0,60	Reliabel
Motivasi	0,940	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja	0,882	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kinerja pegawai, pendidikan, pelatihan lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner telah reliabel (andal) secara keseluruhan.

c. Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,28570046
Most Extreme Differences	Absolute	0,119
	Positive	0,064
	Negative	-0,119
Test Statistic		0,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS, 2024.

Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* berdasarkan tabel di atas diketahui sebesar 0,200 > 0,05 yang berarti populasi data berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan	0,912	1,097
Pelatihan	0,462	2,163
Motivasi	0,430	2,328
Pengalaman Kerja	0,952	1,051

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,981	0,059
Pendidikan	-2,624	0,015
Pelatihan	0,143	0,888
Motivasi	-0,569	0,575
Pengalaman Kerja	0,598	0,555

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS, 2024.

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Terkecuali pada variabel pendidikan.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-2,468	0,729
Pendidikan	0,256	0,102
Pelatihan	0,298	0,145
Motivasi	1,005	0,146
Pengalaman Kerja	0,045	0,120

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2024.

Hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana disajikan pada tabel di atas dapat dibuat persamaannya, sebagai berikut:

$$Y = -2,468 + 0,256X_1 + 0,298X_2 + 1,005X_3 + 0,045X_4$$

Persamaan regresi linier ini dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -2,468 dan bertanda negatif. Berarti dalam keadaan konstan atau tidak terdapat pengaruh dari variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 2,468 satuan.
2. Koefisien regresi variabel pendidikan bertanda positif. Hal ini berarti variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 0,256. Apabila pendidikan meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,256 satuan.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan bertanda positif. Hal ini berarti variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 0,298. Apabila pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,298 satuan.
4. Koefisien regresi variabel motivasi bertanda positif. Hal ini berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 1,005. Apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 1,005 satuan.
5. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja bertanda positif. Hal ini berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 0,045. Apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,045 satuan.

e. Uji Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau keeratan hubungan antara variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja dengan variabel kinerja pegawai menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	0,882	0,863	0,30771

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pendidikan, Motivasi

Sumber: Output SPSS, 2024.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,939, berarti bahwa variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja mempunyai tingkat keeratan hubungan (korelasi) yang sangat kuat atau sangat erat dengan kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja dalam menerangkan variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dengan program SPSS seperti pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,882 atau 88,2%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja mampu menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 88,2%. Sedangkan sisanya sebesar 11,8% diterangkan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

f. Uji t

Uji t atau uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Nilai t-hitung adalah nilai hasil output SPSS dan nilai t-tabel ditentukan berdasarkan $\alpha = 0,05/2$ dengan $df = n-1-k = 30-4-1 = 25$, maka diperoleh nilai t-tabel = 2,060. Hasil uji t

dengan menggunakan program SPSS sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-3,385	0,002
	Pendidikan	2,525	0,018
	Pelatihan	2,056	0,051
	Motivasi	6,879	0,000
	Pengalaman Kerja	0,372	0,713

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai t-hitung variabel pendidikan adalah 2,525 dan nilai t-tabel = 2,060. Maka dapat ditentukan bahwa t-hitung > t-tabel atau 2,525 > 2,060 sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Berarti variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai t-hitung variabel pelatihan adalah 2,056 dan nilai t-tabel = 2,060. Maka dapat ditentukan bahwa t-hitung < t-tabel atau 2,056 < 2,060 sehingga H_0 diterima dan menolak H_a . Berarti variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Nilai t-hitung variabel motivasi adalah 6,879 dan nilai t-tabel = 2,060. Maka dapat ditentukan bahwa t-hitung > t-tabel atau 6,879 > 2,060 sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Nilai t-hitung variabel pengalaman kerja adalah 0,372 dan nilai t-tabel = 2,060. Maka dapat ditentukan bahwa t-hitung < t-tabel atau 0,372 < 2,060 sehingga H_0 diterima dan menolak H_a . Berarti variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

g. Uji F

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja

pegawai, dan untuk membuktikan bahwa keseluruhan variabel bebas tersebut secara statistik berpengaruh signifikan.

Tabel 13. Hasil Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	46,540	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pendidikan, Motivasi

Sumber: Output SPSS, 2024.

Dengan demikian dapat ditentukan bahwa nilai F-hitung > F-tabel atau 46,540 > 2,76. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda mendapat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = -2,468 + 0,256X_1 + 0,298X_2 + 1,005X_3 + 0,045X_4$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja pegawai Kampung Birang, dengan koefisien sebesar 0,256. Artinya apabila tingkat pendidikan meningkat sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh pada kenaikan kinerja pegawai Kampung Birang sebesar 0,256 satuan. Persamaan regresi tersebut di atas juga menggambarkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Kampung Birang, dengan koefisien sebesar 0,298. Maka jika terdapat kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai Kampung Birang sebesar 0,298 satuan.

Selain itu, persamaan regresi tersebut di atas juga menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Kampung Birang, dengan koefisien sebesar 1,005. Maka jika ada kenaikan motivasi sebesar

1 satuan akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai Kampung Birang sebesar 1,005 satuan. Persamaan regresi tersebut di atas juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Kampung Birang, dengan koefisien sebesar 0,045.

Signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja yang dianalisis melalui uji t, menunjukkan bahwa keempat variabel bebas tersebut mempunyai masing-masing pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai Kampung Birang.

a. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung pendidikan lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($2,525 > 2,060$) dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ (nilai probabilitas). Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai Kampung Birang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkannya, maka dapat disimpulkan untuk menerima hipotesis H_1 .

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan kehidupan yang maju, moderen dan sejahtera. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam dunia kerja dan perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memiliki pendidikan yang bermutu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai

(karyawan) yang telah dilakukan diantaranya oleh Suharsono, dkk. (2022) dan Harlina, dkk. (2019) yang menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Rahmanto (2020) memberikan hasil yang berbeda yaitu pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung pelatihan lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel ($2,056 < 2,060$) dengan signifikansi $0,051 > 0,05$ (nilai probabilitas). Berarti bahwa pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai Kampung Birang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkannya, sehingga menolak hipotesis H_2 .

Pelatihan adalah satu pembinaan terhadap pegawai disamping ada upaya lainnya. Pelatihan merupakan proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan berperan penting karena dapat digunakan instansi untuk mempertahankan, menjaga dan memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rahmanto (2020) yang memberikan kesimpulan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Suharsono, dkk. (2022) dan Harlina, dkk. (2019) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh seorang pegawai maka kinerja yang dihasilkan semakin baik.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung motivasi lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($6,879 > 2,060$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ (nilai probabilitas). Keadaan ini menggambarkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai Kampung Birang berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkannya, sehingga menerima hipotesis H₃.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan suatu tindakan (bekerja) dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam diri pegawai yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain motivasi kerja dapat disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecil kinerjanya.

Penelitian sebelumnya yang juga menyimpulkan hal yang sama diantaranya penelitian oleh Harlina, dkk. (2019) dan Hairiyani (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan berbeda diperoleh dari penelitian Rahmanto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-hitung pengalaman kerja lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel ($0,372 < 2,060$) dengan signifikansi $0,713 > 0,05$ (nilai probabilitas). Kondisi ini menggambarkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Kampung Birang tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerjanya, sehingga menolak hipotesis H₄.

Pengalaman kerja merupakan gambaran tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai, penempatan pegawai pada posisi atau jabatan tertentu, maupun pada saat pendelegasian atau pemberian tugas dan wewenang, karena suatu instansi akan cenderung memilih pegawai yang berpengalaman dan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang akan diberikan.

Kesimpulan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan hal yang sama dengan penelitian ini adalah penelitian Suharsono, dkk. (2022), yang menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan berbeda diperoleh dari hasil penelitian Rahmanto (2020), Harlina, dkk. (2019), dan Hairiyani (2018), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis melalui uji F, yang menunjukkan hasil F-hitung $> F$ -tabel ($46,540 > 2,76$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 (nilai probabilitas). Dengan demikian menerima hipotesis H₅ yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau.

Pengaruh nyata yang diberikan keempat variabel bebas tersebut (pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja) terhadap kinerja pegawai juga ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,882 atau 88,2%. Sehingga dapat diindikasikan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh sebesar 88,2% pada kinerja pegawai Kampung Birang. Nilai *R Square* sebesar 0,882 termasuk dalam kategori kuat (nilai *R Square* > 0,5) sebagaimana pendapat Lind dalam Suharyadi dan Purwanto (2012:217).

Walaupun pada analisis secara parsial masing-masing variabel bebas memberikan signifikansi pengaruh yang berbeda-beda, namun adanya kombinasi pengaruh dari keempat variabel bebas yang diteliti tersebut memberikan pengaruh yang signifikan. Disamping itu masih terdapat sebesar 11,8% yang merupakan akumulasi dari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kampung Birang, dimana variabel-variabel tersebut tidak termasuk sebagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut menurut perkiraan peneliti seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan sebagainya

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya adalah:

1. Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau, sehingga menerima hipotesis H1. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t,

dimana nilai t-hitung pendidikan lebih besar dibandingkan nilai t-tabel (2,525 > 2,060) dengan nilai signifikansi 0,018 < 0,05 (nilai probabilitas).

2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau, sehingga menolak hipotesis H2. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t, dimana nilai t-hitung pelatihan lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel (2,056 < 2,060) dengan signifikansi 0,051 > 0,05 (nilai probabilitas).
3. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau, sehingga menerima hipotesis H3. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t, dimana nilai t-hitung motivasi lebih besar dibandingkan nilai t-tabel (6,879 > 2,060) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (nilai probabilitas).
4. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau, sehingga menolak hipotesis H4. Dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung pengalaman kerja lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel (0,372 < 2,060) dengan signifikansi 0,713 > 0,05 (nilai probabilitas).
5. Pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kampung Birang Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau. Dibuktikan berdasarkan uji F dimana nilai F-hitung > F-tabel (46,540 > 2,76) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 (nilai probabilitas).

Saran

Penulis menyampaikan beberapa saran berdasarkan kesimpulan yang telah didapat dan diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan, yaitu:

1. Penulis menyarankan pada pemerintah Kampung Birang agar secara terus menerus memberikan pengarahan dan kesempatan kepada pegawainya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga pegawai berwawasan dan berpola pikir yang jauh lebih luas serta bisa menyelesaikan masalah pekerjaan dari sudut pandang yang berbeda.
2. Penulis menyarankan pada pemerintah Kampung Birang membuat aturan yang menegaskan seluruh pegawai wajib mengikuti pelatihan-pelatihan, baik yang diselenggarakan sendiri maupun pihak luar, secara offline maupun online, mengingat pentingnya pelatihan dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai.
3. Penulis menyarankan pada pemerintah Kampung Birang agar dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi pada pegawai, seperti memberikan penghargaan (reward) atas kinerja pegawai, serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai selama bekerja.
4. Penulis menyarankan pada pemerintah Kampung Birang agar bisa memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk menempati posisi baru yang belum pernah dipegang (rotasi jabatan). Hal ini akan memberikan pengalaman kepada pegawai untuk merasakan beban pekerjaan pada setiap divisi yang berbeda.
5. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja sebesar 88.2%, sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta dapat menggunakan alat analisis lain agar hasil yang didapat lebih beragam dan rinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Amallia, N. dan E. Putubasai. 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro. *Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 4 (1): 2018.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ayyub, Muh Amrizal dan Hasnawati. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung di Kabupaten Berau. *CAM: Change Agent For Management Journal*, 1 (2): Oktober 2017, hal.83-89.
- Basalamah, Jafar. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *JEMMA*, 1 (1): Maret 2018, hal.54-61.
- Bawono, Anton. 2016. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press, Salatiga.
- Bondon, Kristian. 2023. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Kampung Kecamatan Talisayan. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 7 (2): 2024.
- Darmono dan Septhree Hidayah. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Berau. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4 (2): Oktober 2020, hal.98-107.
- Diniaty, Dewi dan Muhamad Fairuz. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 11 (2): Hal.297-304.
- Flippo, Edwin B. 2018. *Personal Manajemen (Manajemen Personalia)*, Terjemahan R. Supomo. Erlangga, Jakarta.
- Foster, Bill Seeker dan R. Karen. 2015. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT.Toko Gunung Agung Tbk., Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hairiyani, Mia Sari. 2018. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Pasar Sanggam Adji Dilay di Kabupaten Berau. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Berau, Tanjung Redeb.
- Handoko, Hani T. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFU UGM, Yogyakarta.
- Harlina, Yuse, Ahmad Alim Bachri, dan Maya Sari Dewi. 2019. Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7 (1): 2019, Hal.99-112.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jubaidah, Winda dan Muh. Amrizal Ayyub. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung di Kabupaten Berau. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 2 (2): Oktober 2018, hal.266-272.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kaswan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Multitama. 2015. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Zikrul Hakim, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pribadi, A. Benny. 2014. *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implimentasi Model ADDIE*. Kencana, Jakarta.
- Prihartanta, Widayat. 2015. Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1 (83): Tahun 2015, Hal.1-10.
- Rahmanto, Edy. 2020. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. *Jurnal Kindai*, 16 (2): 2020, Hal.160-176.
- Ratnasari, Wartti, Tiarasari Mawi, dan Winda Jubaidah. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Koperasi Bahtera Bangsa di Tanjung Redeb. *Change Agent For Management Journal (CAM)*. <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2014. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsono, Catur Fatchu Ukhriyawati, dan Oktavianti. 2022. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis (JMOB)*, 2 (3): 2022, Hal.419-428.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto. 2014. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Syarifuddin dan Andriani. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kartika Jala Kencana Tanjung Redeb. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4 (2): Oktober 2020, hal.84-98.
- Wulantika, Lita. 2014. *Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kreasi dan Inovasi Perusahaan*. *Majalah Ilmiah Unikom*, 10 (2).
- Yuliara, I. M. 2016. *Regresi Linier Berganda*. Universitas Udayana, Denpasar.
- Zainun, Buchari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sumber lain:
Departemen Agama RI. 2016. *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Juz 1-30*. Kementerian Agama Republik Indonesia, Jakarta.