

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BENER

Bayu Setyadi^{1*}, Dian Marlina Verawati²

^{1,2} Universitas Tidar

E-mail: ¹⁾ bayusetyadhi00@gmail.com, ²⁾ dianmarlina86@untidar.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dimiliki sifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat dan kinerja yang berbeda yang berkaitan dalam kewajibanya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bener. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan 40 responden sebagai sampelnya. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden yang nantinya data tersebut akan diolah menggunakan Analisis Regresi Berganda menggunakan software IBM SPSS Statistics 24. Hasil dari analisis yang dilakukan didapat bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berimpak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bener.

Kata Kunci: Kinerja, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Abstract

Employee performance is something that has an individual nature because each employee has a different level and performance related to his obligations. The purpose of this study was to determine the effect of education level and work experience on employee performance at the Bener District Office. The method used in this research is using quantitative methods, using 40 respondents as the sample. In collecting data, the researcher used a questionnaire distributed to the respondents which later the data would be processed using Multiple Regression Analysis using IBM SPSS Statistics 24 software. The results of the analysis found that the level of education and work experience had a positive and significant effect on the performance of Bener District Office employees.

Keywords: Education Level, Performance, Work Experience

1. PENDAHULUAN

SDM pada dasarnya adalah modal pokok pembangunan nasional. Hasil yang maksimal tidak akan didapatkan oleh suatu organisasi apabila tidak di dukung oleh kinerja SDM yang maksimal pula. Tingkat pendidikan & pengalaman kerja merupakan salah dua faktor yang memengaruhi adanya kinerja pegawai. Dengan pengalaman kerja dan pendidikan yang cukup dirasa akan lebih berpeluang menghasilkan SDM yang mampu, dan cakap, serta bertanggung jawab akan tugas-tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Organisasi adalah suatu badan yang rumit yang berusaha untuk mendistribusikan semua sumber daya manusia yang tersedia untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif jika mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Halawati & Purnomo,

2022). Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang berkemampuan terampil, tetapi organisasi juga mengharapkan pegawai memiliki etos kerja dan memiliki keinginan mencapai kinerja yang maksimal. Jika seorang pegawai tidak memiliki sikap kerja keras maka kemampuan, dan keterampilan, serta kecakapan yang dimiliki akan menjadi sia-sia (Herlina et al., 2021).

Menurut Herman H. Horne dalam jurnal Fledderjohann (2003) Pendidikan adalah sebuah proses adaptasi yang kompleks bagi makhluk yang telah berkembang secara fisik dan mental yang bebas dan sadar. Perkembangan ini terwujud dalam bentuk intelektual, emosional, dan motivasi dari manusia. Pendidikan memiliki fungsi dalam pengembangan bakat seseorang dengan menimba ilmu sehingga dengan bakat tersebut dapat dipergunakan untuk bekal dalam mencari nafkah. Kemampuan intelektual sebenarnya secara umum dapat dicerminkan dari pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai karena sudah menjadi suatu kebiasaan bahwa dalam mengukur kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat menggunakan tingkat pendidikan sebagai variabel utamanya. Disisi lain pengalaman kerja seorang pegawai juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja. Tingkat penguasaan pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai bisa di cerminkan dari pengalaman kerja yang dimilikinya dan dapat diukur dengan lamanya masa kerja yang pernah dilaksanakan. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai maka semakin berkompetensi juga pegawai tersebut dalam melaksanakan kewajibannya dan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Marwansyah dalam Wariati & Sugiati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Terdapat beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja dari pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Gerakannya tidak ragu.
- 2) Bekerja dengan tenang
- 3) Refleksi dalam menanggapi tanda
- 4) Gerakannya teratur, tercipta dari kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan
- 5) Dapat menduga timbulnya kesulitan sehingga siap menghadapinya

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang memiliki sifat individu, karena setiap pegawai mempunyai tingkat dan kinerja yang berbeda yang berkaitan dengan kewajibannya. Dalam bukunya yang bertajuk “ Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi “ Moeheriono (2012) menyampaikan bahwa Kinerja merupakan hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggungjawab masing-masing. Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bener.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Tingkat Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Horne (1932), adalah proses yang terus menerus (abadi) dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada Tuhan, seperti termanifestasi dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia.

Dalam lowongan pekerjaan salah satu persyaratan yang sering tercantum yaitu pendidikan terakhir pelamar pekerjaan karena tingkat pengetahuan dan kemampuan pelamar untuk suatu bidang dapat diukur salah satunya dari tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang.

2.2. Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Pada proses seleksi hendaknya pengalaman kerja mendapat pertimbangan utaman.

Menurut Handoko (2014), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Faktor yang memengaruhi pengalaman kerja adalah:

- 1) Waktu
Pengalaman kerja akan semakin baik jika semakin lama melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Jenis Tugas
Pengalaman kerja didapat lebih banyak jika seseorang melakukan jenis pekerjaan yang berbeda-beda.
- 3) Penerapan
Meningkatkan pengalaman kerja juga dapat dilakukan dengan memperbanyak penerapan sikap, keterampilan, dan pengetahuan.
- 4) Hasil
Hasil yang lebih baik akan diperoleh seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak.

2.3. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2007) kinerja berasal dari pengertian "*performance*" sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang di dapat dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada kurun waktu tertentu. Afandi (2018) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal. Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang di capai pegawai baik itu kualitas maupun kuantitas setelah menyelesaikan kewajiban dan tanggungjawabnya dalam kurun waktu tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Metode kuantitatif merupakan metode untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait data dalam bentuk program numerik atau statistik (Prajitno, 2013). Penelitian asosiatif merupakan desain penelitian ini, tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat dampak antara dua variabel atau lebih, maka sebab itu menjadi dasar pertimbangan peneliti untuk memilih penelitian ini. Menurut Sugiyono (2011) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki hubungan antara dua

variabel. Penelitian ini menjelaskan bagaimana variabel independennya (pengalaman kerja dan tingkat pendidikan) mempengaruhi variabel dependennya (kinerja pegawai) (Ningsi et al., 2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Bener Purworejo yang beralamat di Jl. Magelang Km 11 Bener Purworejo 54183, alasan pemilihan lokasi riset ini ialah peristiwa yang berhubungan antara variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dengan kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Bener (Sudarso, 2020).

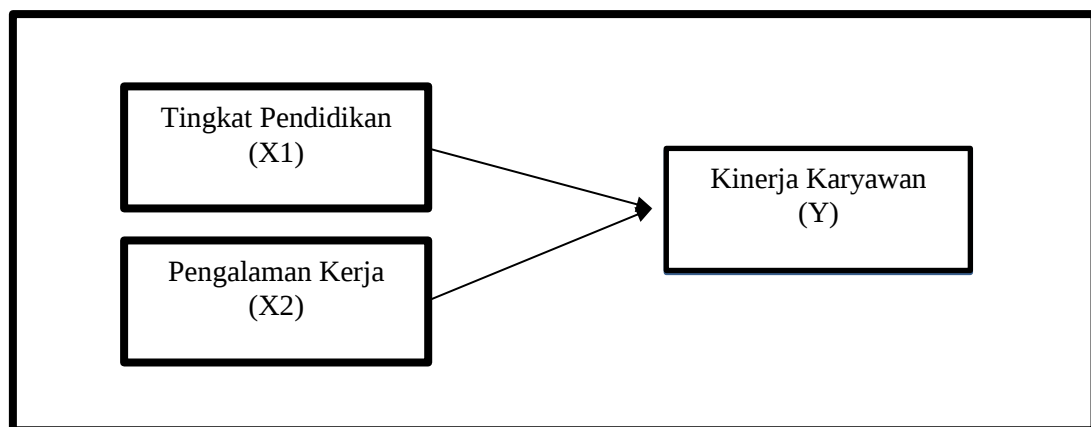
Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner dengan *Skala Likert*, yaitu suatu metode pengumpulan data melalui satu formulir yang meliputi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dituju pada individu atau sekelompok individu untuk memperoleh jawaban yang diperlukan oleh peneliti (Jumino, 2008).

Data primer pada penelitian langsung dikumpulkan dari responden melalui kuesioner yang telah dibagikan. Kuesioner yang digunakan dalam riset ini ialah pertanyaan tertutup sehingga responden cukup memilih jawaban yang telah tersedia, Dalam hal pengukuran, menggunakan *Skala Likert*:

Tabel 1 *Skala Likert*

	1	2	3	4	5
Keterangan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator variabel survei atau kuesioner tersebut. Analisis regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 24 di gunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, itu merupakan variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

4.1.1. Analisis Uji Validitas Variabel

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item yang menjadi indikator variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid. Hasil ini dapat dikatakan valid $r - \text{tabel}$ lebih kecil dari $r - \text{hitung}$. Adapun $r - \text{tabel}$ untuk 40 responden yaitu 0,3044, maka dari itu item survei dengan nilai diatas 0,3044 bisa dikatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Validitas Tingkat Pendidikan			
Persoalan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Persoalan 1	0,561	0,3044	Valid
Persoalan 2	0,600		
Persoalan 3	0,696		
Persoalan 4	0,581		
Persoalan 5	0,504		

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2, telah dilakukannya uji validitas atas variabel Tingkat Pendidikan (X1) yang telah diberikan kepada 40 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5 butir pertanyaan, mendapatkan taraf signifikansi 5% sebesar 0,3044. Maka dari itu dapat diartikan sebagai $r - \text{tabel} < r - \text{hitung}$, sehingga semuanya dapat dikatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Pengalaman Kerja

Validitas Pengalaman Kerja			
Persoalan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Persoalan 1	0,524	0,3044	Valid
Persoalan 2	0,548		
Persoalan 3	0,680		
Persoalan 4	0,379		
Persoalan 5	0,703		

Sumber: Data diolah (2022)

Melihat data pada tabel 3, telah dilakukannya uji validitas atas variabel Pengalaman Kerja (X2) yang telah disajikan kepada 40 responden, dengan jumlah pertanyaan yang diberikan sebanyak 5 butir pertanyaan. Kesemuanya dapat dikatakan valid karena memiliki taraf signifikansi 5% sebesar 0,3044 dengan $r - \text{tabel} < r - \text{hitung}$

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Validitas Kinerja Pegawai			
Persoalan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Persoalan 1	0,477	0,3044	Valid
Persoalan 2	0,422		
Persoalan 3	0,489		
Persoalan 4	0,534		
Persoalan 5	0,476		

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasar data pada tabel 4, telah dilakukannya uji validitas atas variabel Kinerja Pegawai (Y) yang telah disajikan kepada 40 responden, dengan jumlah pertanyaan yang diberikan pada responden sebanyak 5 pertanyaan. Semuanya dapat dikatakan valid karena $r - \text{tabel} < r - \text{hitung}$ yang memiliki taraf signifikansi 5% sebesar 0,3044

4.1.2. Analisis Uji Reabilitas

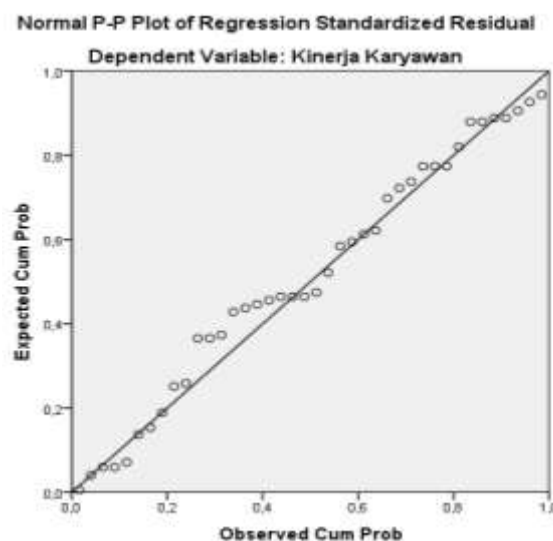
Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

Cronbach Alpha	N of Items	Hasil
0,709	15	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka bisa dikatakan Valid. Dengan melihat table 4, nilai Cronbach Alpha ialah 0,709 yang dapat diartikan $> 0,60$ sehingga hasilnya dpt dianggap reliabel.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

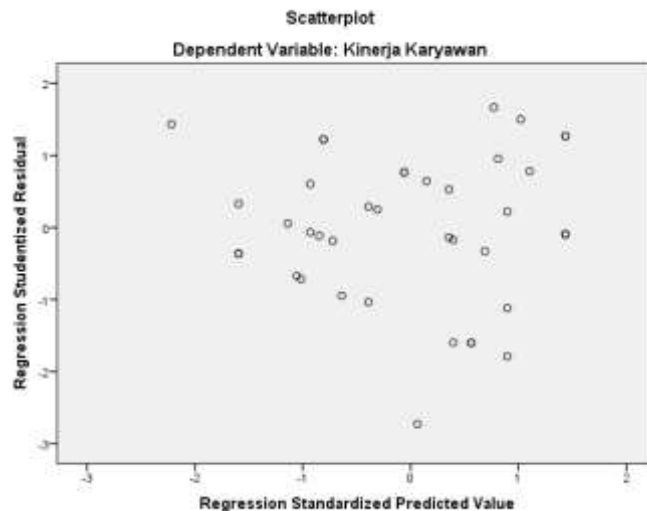
Hasil uji Normalitas di gambar 2 menunjukkan bahwa distribusi data di sekitar diagonal ditambahkan ke varian data kearah diagonal plot yang relevan. Oleh karena itu, model regresi untuk penilaian ini adalah, menurut hipotesis normalitas, tidak ada masalah. Artinya sebaran datanya berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Tingkat Pendidikan	0,656	1,525
Pengalaman Kerja	0,656	1,525

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas, yang disebabkan oleh variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai tolerances > 0,001 dan nilai VIF < 10.



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa titik - titik tersebar *random* dan keatas, serta kebawah angka 0 pada sumbu Y, dan pola yang tidak jelas. Sehingga dapat dikatakan model regresi tidak mengalami Heteroskedastisitas, sehingga layak menggunakannya untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel independen (Pengalaman Kerja & Tingkat Pendidikan) akan variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat diketahui dengan analisis regresi linier berganda.

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,512	2,970		3,876	,000
Tingkat Pendidikan	,179	,135	,232	1,323	,194
Pengalaman Kerja	,286	,153	,327	1,863	,070

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2022)

Melihat data pada tabel 7, maka dihasilkan persamaan :

$$Y = 11,512 + 0,179 X_1 + 0,286 X_2 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 11,512 merupakan keadaan dimana variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel independen yaitu (X1) & (X2). Jika variabel independen tidak tersedia maka variabel dependen (Y) tidak terjadi perubahan.

Nilai koefisien regresi (X1) sebesar 0,179, menunjukkan bahwa variabel (X1) mempunyai dampak yang positif terhadap variabel (Y) yang berarti setiap naik 1 satuan variabel (X1) maka akan memengaruhi variabel (Y) sebesar 0,179 dengan anggapan variabel lain tidak diukur pada riset ini.

Nilai koefisien regresi (X2) sebesar 0,286, menunjukkan bahwa variabel (X2) mempunyai dampak yang positif terhadap variabel (Y) yang berarti setiap naik 1 satuan variabel (X2) maka akan memengaruhi variabel (Y) sebesar 0,28 dengan anggapan variabel lain tidak diukur pada riset ini.

4.1.5. Hasil Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,964	2	14,482	6,185	,005 ^b
	Residual	86,636	37	2,342		
	Total	115,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Sumber: Data diolah(2022)

Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,005. Nilai ini kurang dari 0,05. Artinya fluktuasi (X1) dan fluktuasi (X2) berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bener.

4.1.6. Hasil Uji T

Tabel 9 Hasil Uji T

Variabel	Sign	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,006	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2)	0,003	Signifikan

Sumber: Data diolah(2022)

Sesuai data pada tabel 8, bahwa nilai signifikansi dari variabel (X1) sebesar $0,006 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel (X1) berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), begitu pula pada variabel (X2) dimana nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga bisa dinyatakan bahwa variabel (X2) juga berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.7 Hasil Uji Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,210	1,530

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Sumber: Data diolah(2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,251 dengan variabel (X1) dan (X2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 25,1%, dan sebesar 74,9 % kinerja dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diukur oleh peneliti.

4.2. Pembahasan

Pembahasan terkait pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bener didapat bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bener hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan variabel tingkat pendidikan(X1) sebesar $0,006 < 0,05$. Sama halnya dengan variabel tingkat pendidikan (X1), variabel pengalaman kerja (X2) juga berimpak signifikan akan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bener yang dibuktikan dengan nilai signifikan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar $0,003 < 0,05$.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa presentase pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja akan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bener sebesar 25,1% dan sebesar 74,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diukur pada riset peneliti.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yng peneliti ambil dari riset ini yaitu didapat bahwasanya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berimpak positif & signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bener, dibuktikan dengan hasil dari uji T dimana nilai signifikan variabel tingkat pendidikan (X1) sebesar $0,006 < 0,05$. Sama hal nya dengan variabel tingkat pendidikan (X1), variabel pengalaman kerja (X2) juga berimpak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bener yang dibuktikan dengan nilai signifikan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar $0,003 < 0,05$.

Temuan tersebut juga mengidikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki membuat eminensi kinerja yang lebih baik dan semakin berpengalaman seorang pegawai membantu mengurangi terjadinya kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Zanafa Publishing*.
- Fledderjohann, D. (2003). Herman H. Horne: Christian Idealist Educator. *Christian Education Journal: Research on Educational Ministry*, 1, 35–42. <https://doi.org/10.1177/073989130300100105>.
- Halawati, A., & Purnomo, Y. J. (2022). The Influence Of Work Experience And Job Training On Performance On Employees At Pt Citra Karya Jabar Tol Sumedang Regency, West Java. *Marginal: Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 1(3 SE-Articles), 77–92. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i3.197>.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herlina, E., Tukiran, M., & Anwar, S. (2021). The Effect Of Entrepreneurial Leadership On Organizational Performance: Literature Review. *Marginal : Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 1(1), 25–33. <https://doi.org/10.55047/Marginal.V1i1.9>.
- Horne, H. H. (1932). *The Democratic Philosophy of Education : Companion to Dewey's democracy and education*.
- Jumino. (2008). Pengaruh Desain Interior Terhadap Minat Berkunjung Masyarakat Di Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY)*, 1, 27–32.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moehariono, 1957-. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L., & Risnawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), 69–78.
- Prajitno, S. B. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif. *Jurnal. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati*.(tersedia di <http://komunikasi.uinsgd.ac.id>).
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3902>.
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alpabeta, Bandung*.
- Wariati, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen. JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 3(3), 217–228.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Kinerja, Edisi keempat, Jakarta : Rajawali Pers*.