

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD

Masrurin Lilanita^{1*}, Arisyahidin²

¹ Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri
Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

*email: lila.azzam@gmail.com

Abstract

This study investigates the influence of human resource quality, education level, and work motivation on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Kediri Regency. The research employs a quantitative descriptive-explanatory approach using multiple linear regression analysis with a sample of 60 respondents. Data were collected through questionnaires, interviews, and literature reviews. The findings reveal that human resource quality, education level, and motivation simultaneously exert a significant positive effect on employee performance. Partially, each of the three independent variables also demonstrates a significant impact, with human resource quality being the most dominant factor. The coefficient of determination (R^2) of 0.569 indicates that 56.9% of performance variation is explained by the three variables, while the remaining 43.1% is influenced by other factors such as leadership, organizational culture, and external conditions. The study concludes that improving human resource competence, enhancing educational qualifications, and fostering intrinsic motivation are essential strategies for optimizing public sector performance. These findings support the Resource-Based View theory, emphasizing human capital as a strategic asset that drives organizational excellence in public institutions. +

Keywords: human resource quality, education level, motivation, employee performance, public sector

A. Latar Belakang Teoritis

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal finansial, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai penggerak utama yang menentukan arah, kecepatan, dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang efektif, organisasi akan sulit beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan gagal mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam setiap lembaga atau instansi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak akan tercapai tanpa dukungan dari SDM yang kompeten, pendidikan yang memadai, serta motivasi kerja yang tinggi. Pendidikan memiliki peran signifikan dalam membentuk kemampuan intelektual dan keterampilan pegawai agar mampu beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Di sisi lain, motivasi menjadi dorongan internal yang membuat individu bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik. Ketiga aspek

kualitas SDM, pendidikan, dan motivasi saling berhubungan dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.

Fenomena yang sering muncul di berbagai instansi pemerintah maupun swasta, termasuk di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, adalah adanya ketimpangan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Beberapa pegawai belum menunjukkan kinerja optimal, yang diduga disebabkan oleh rendahnya kualitas SDM, latar belakang pendidikan yang kurang sesuai, serta tingkat motivasi yang bervariasi. Kondisi tersebut berdampak pada efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kualitas sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Rencana kegiatan penelitian meliputi pengumpulan data melalui kuesioner, analisis kuantitatif dengan metode regresi, serta interpretasi hasil untuk memberikan rekomendasi strategis dalam peningkatan kinerja pegawai.

Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah masih adanya kesenjangan antara

potensi sumber daya manusia dengan kinerja aktual yang ditunjukkan pegawai. Beberapa faktor yang dianggap berpengaruh adalah kualitas SDM yang belum optimal, tingkat pendidikan yang bervariasi, serta motivasi kerja yang belum sepenuhnya terbangun. Kondisi tersebut memunculkan pertanyaan:

Menurut Suherman & Siska (2025), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, serta pemberian penghargaan kepada individu dalam organisasi. Kualitas SDM yang baik mencerminkan kemampuan fisik dan non-fisik yang meliputi kecerdasan, keterampilan, dan etika kerja (Prastiwi et al., 2022). Pendidikan, sebagaimana diungkapkan Tofan (2021), berfungsi meningkatkan keahlian teoritis dan moral karyawan agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional. Selain itu, motivasi menurut Maslow dalam Abbas (2023) merupakan dorongan psikologis yang memengaruhi arah dan intensitas perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Ketiga variabel tersebut SDM, pendidikan, dan motivasi telah terbukti dalam berbagai penelitian sebelumnya memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Faizi et al., 2022; Indriani, 2021; Yasa & Mayasari, 2022).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Kualitas sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif yang menggunakan pendekatan eksplanatori. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel, serta mengidentifikasi faktor-faktor penyebab suatu fenomena. Jenis penelitian ini

sering juga disebut penelitian konfirmatori atau korelasional karena berusaha menguji hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga teknik utama, yaitu kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Dari ketiganya, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama. Pengukuran variabel dalam kuesioner menggunakan skala Likert, yaitu skala penilaian yang umum dipakai dalam penelitian survei untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial. Responden memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan dengan memilih satu dari lima opsi jawaban, mulai dari “sangat tidak sesuai” hingga “sangat sesuai.” Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 1, Desa Sukorejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, selama periode Juni hingga Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang yang dipilih sebagai responden penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi kualitas sumber daya manusia (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan motivasi kerja (X_3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator dan item pernyataan yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu.

Jenis data yang digunakan mencakup data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner oleh responden, sementara data kualitatif dikumpulkan melalui observasi dan dokumentasi di lokasi penelitian. Data primer dalam penelitian ini bersumber langsung dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui literatur, hasil penelitian sebelumnya, dan dokumen-dokumen yang relevan.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Uji validitas dilakukan menggunakan rumus korelasi product moment guna mengetahui sejauh mana setiap item pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Sementara itu, reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menilai tingkat konsistensi antaritem, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 20.0 untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) dengan nilai alpha. Apabila p-value $< 0,05$, maka pengaruh antarvariabel dinyatakan signifikan. Sebaliknya, jika p-value $> 0,05$, maka hubungan tersebut dianggap tidak signifikan. Melalui analisis ini, dapat diketahui variabel mana di antara kualitas SDM, tingkat pendidikan, dan motivasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Interpretasi Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Hasil uji validitas terhadap instrumen pengukuran kualitas sumber daya manusia seperti ditampilkan pada tabel 4.3, menunjukkan hasil yang sangat memuaskan dengan seluruh 12 butir pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung berkisar antara 0,477

hingga 0,711, semuanya melampaui nilai r tabel sebesar 0,256 dengan tingkat signifikansi 5% untuk sampel 60 responden. Butir 10 memiliki nilai validitas tertinggi ($r = 0,711$), menunjukkan bahwa indikator yang diukur dalam butir tersebut memiliki korelasi yang sangat kuat dengan konstruk kualitas SDM secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek yang diukur dalam butir 10 merupakan representasi yang paling tepat dari konsep kualitas sumber daya manusia dalam konteks Sekretariat DPRD.

Interpretasi Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X2)

Instrumen pengukuran tingkat pendidikan yang terdiri dari 10 butir pernyataan menunjukkan hasil validitas yang baik dengan seluruh butir dinyatakan valid. Rentang nilai r hitung berada antara 0,566 hingga 0,793, menunjukkan variasi yang cukup luas namun semua berada di atas threshold validitas. Butir 2 menunjukkan nilai validitas tertinggi ($r = 0,793$), mengindikasikan bahwa indikator tersebut merupakan representasi terbaik dari konstruk tingkat pendidikan. Nilai ini menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan mengkonfirmasi bahwa aspek yang diukur dalam butir 2 sangat relevan dan tepat dalam menggambarkan tingkat pendidikan pegawai.

Interpretasi Uji Validitas Motivasi (X3)

Instrumen pengukuran motivasi yang terdiri dari 9 butir pernyataan ditampilkan pada tabel 4.5, menunjukkan hasil validitas yang baik dengan seluruh butir dinyatakan valid. Nilai r hitung berkisar antara 0,487 hingga 0,725, menunjukkan variasi yang cukup signifikan namun semua masih berada dalam kategori valid. Butir 5 menunjukkan nilai validitas tertinggi ($r = 0,725$), mengindikasikan bahwa aspek motivasi yang diukur dalam butir ini memiliki kontribusi terbesar dalam menggambarkan konstruk motivasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut sangat representatif dan relevan dengan konsep motivasi dalam konteks kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

a. Interpretasi uji validitas kinerja (Y)

Instrumen pengukuran kinerja yang komprehensif dengan 15 butir pernyataan menunjukkan hasil validitas yang outstanding dengan seluruh butir

dinyatakan valid. Rentang nilai r hitung berada antara 0,541 hingga 0,802, menunjukkan variasi yang luas namun konsisten tinggi. Butir 6 menunjukkan nilai validitas tertinggi ($r = 0,802$), mengindikasikan bahwa indikator kinerja yang diukur dalam butir tersebut merupakan representasi terbaik dari konstruk kinerja pegawai. Nilai ini menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan mengkonfirmasi bahwa aspek yang diukur sangat central dalam konsep kinerja. Butir 5 memiliki nilai validitas terendah ($r = 0,541$), namun masih berada dalam kategori valid yang dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun semua butir berkontribusi terhadap pengukuran kinerja, terdapat hierarki kepentingan dalam indikator-indikator tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu instrumen pengukuran, seperti kuesioner, tes, atau skala. Tujuannya adalah memastikan bahwa instrumen tersebut memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang relatif sama jika digunakan pada subjek yang sama dalam waktu yang berbeda atau oleh peneliti yang berbeda.

Koefisien r dapat diklasifikasikan menjadi kategori sangat tinggi, tinggi, sedang atau cukup, rendah serta sangat rendah. Instrumen dengan nilai sangat tinggi memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan sepenuhnya untuk penelitian. Instrumen dengan nilai tinggi, memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diterima untuk sebagian besar penelitian. Instrumen dengan nilai sedang atau cukup memiliki konsistensi internal yang masih dapat diterima untuk penelitian eksploratori. Instrumen dengan nilai rendah memiliki konsistensi internal yang masih dapat diterima. Instrumen dengan nilai

sangat rendah memiliki konsistensi internal yang tidak dapat diterima, atau instrumen perlu dirancang ulang.

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear atau mengikuti garis lurus. Uji ini penting sebagai salah satu asumsi dalam analisis regresi linear. Uji linearitas bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi linear yang akan digunakan sesuai dengan pola hubungan yang sebenarnya terjadi antara variabel. Jika hubungan tidak linear, maka penggunaan regresi linear akan menghasilkan prediksi yang tidak akurat.

Tabel

Hasil uji linearitas

Variabel	Sig	Alpa	Kondisi	Keterangan
Kualitas SDM terhadap kinerja	0,202	0,05	Sig>Alpa	Linear
Tingkat Pendidikan terhadap kinerja	0,071	0,05	Sig>Alpa	Linear
Motivasi terhadap kinerja	0,081	0,05	Sig>Alpa	Linear

Hasil perhitungan linearitas yang ditunjukkan pada tabel 4.9 di atas. Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja memiliki Nilai signifikansi $0,202 > 0,05$ mengindikasikan bahwa hubungan antara kualitas SDM dan kinerja bersifat linear. Hal ini berarti bahwa perubahan dalam kualitas SDM akan menghasilkan perubahan yang proporsional dan konsisten pada kinerja pegawai. Linearitas ini mengkonfirmasi bahwa setiap peningkatan satu unit kualitas SDM akan menghasilkan peningkatan kinerja yang konstan, tidak mengikuti pola eksponensial atau logaritmik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis memenuhi asumsi distribusi normal, yang diperlukan untuk validitas hasil analisis statistik parametrik seperti uji t, ANOVA, dan regresi linear. Data yang terdistribusi normal memiliki karakteristik berbentuk lonceng (bell-shaped curve) yang simetris.

Sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha 0,05. Uji normalitas bisa dilakukan melalui histogram, uji normal *P Plot*, uji *Chi Square*, serta pengukuran *Skewness* dan *Kurtosis*, atau dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji *Shapiro-wilk*, dan berbagai metode lainnya. Penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov test* sebagai uji normalitasnya.

Tabel

Hasil uji normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Kualitas SDM terhadap Kinerja	0,20	0,05	Normal
Tingkat Pendidikan terhadap kinerja	0,07	0,05	Normal
Motivasi terhadap Kinerja	0,06	0,05	Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan ditampilkan pada tabel 4.10 di atas. Variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi $0,20 > 0,05$ mengindikasikan bahwa residual dari hubungan kualitas SDM terhadap kinerja terdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa error atau kesalahan prediksi mengikuti pola distribusi normal, yang merupakan syarat penting untuk validitas uji statistik parametrik seperti uji t dan uji F.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah Teknik analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel *dependent* berdasarkan dua atau lebih variabel *independent*. Teknik ini merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yang hanya menggunakan satu

variabel *independent*. Analisis ini digunakan untuk memahami pengaruh dan sejauh mana variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*. Penelitian ini menggunakan tiga variabel *independent* yakni kualitas sumber daya manusia (X1), tingkat Pendidikan (X2), motivasi (X3) serta kinerja sebagai variabel *dependent* (Y).

Persamaan regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + e$$

$$Y = a + bX2 + e$$

$$Y = a + bX3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Kualitas SDM

X2 = Tingkat Pendidikan

X3 = Motivasi

E = Error/Unsur kesalahan

$$Y \text{ (terhadap X1)} = 10,442 + 1,054 + 0,138$$

$$Y \text{ (terhadap X2)} = 24,037 + 0,980 + 0,137$$

$$Y \text{ (terhadap X3)} = 18,590 + 1,217 + 0,173$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Uji t adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menilai kebenaran dari suatu hipotesis. Uji t termasuk dalam kategori statistik parametrik. Statistik ini diterapkan dalam pengujian hipotesis. Uji t merupakan salah satu metode yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua rata-rata. Uji t pada dasarnya dirancang untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* melalui perbedaan yang terjadi pada variabel *dependent* di antara dua kelompok sampel.

Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Sekretariat Dewan Kabupaten Kediri

Hasil uji t kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja ditampilkan pada tabel 4.16 di bawah. Nilai t hitung sebesar 7,658 dibandingkan dengan t tabel 1,996 menunjukkan perbedaan yang sangat signifikan. Rasio t hitung/t tabel sebesar 3,84 mengindikasikan bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja sangat kuat dan *reliable*. Derajat kebebasan (df) = n-2 = 58 dan alpha 0,05, nilai t tabel 1,996 menjadi penanda untuk signifikansi.

b. Tingkat pendidikan terhadap kinerja Sekretariat Dewan Kabupaten Kediri

Hasil uji t tingkat pendidikan terhadap kinerja ditampilkan pada tabel 4.17 di bawah. Nilai t hitung 7,183 yang lebih besar dari t tabel 1,996 menunjukkan rasio 3,60, yang meskipun sedikit lebih rendah dari kualitas sumber daya manusia, tetap menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Perbedaan yang relatif kecil dalam nilai t hitung 7,658 dan 7,183 mengindikasikan bahwa kedua variabel (kualitas sumber daya manusia dan tingkat Pendidikan) memiliki tingkat signifikansi yang sebanding.

c. Motivasi terhadap kinerja Sekretariat Dewan Kabupaten Kediri

Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja ditampilkan pada tabel 4.18 di bawah. Nilai t hitung 7,033 yang lebih besar dari t tabel 1,996, menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan meskipun sedikit lebih rendah dari dua variabel lainnya. Konsistensi nilai t hitung yang tinggi pada ketiga variabel (7,658; 7,183 dan 7,033) mengindikasikan bahwa ketiga faktor ini memiliki pengaruh yang relatif seimbang dan kuat terhadap kinerja.

Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengamati dampak keseluruhan dari semua variabel bebas terhadap variabel yang terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,05 atau 5%. Hasil uji F yang telah dilakukan ditampilkan pada tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung} g	F _{tab} el	Alph a	Simpul an
Kualitas SDM (X1)	25,37	2,7	0,05	H ₀
Tingkat Pendidikan (X2)	0	7		ditolak dan H _a
Motivasi (X3)				diterima
Kinerja (Y)				

Nilai F hitung memiliki nilai sebesar 25,370 berbeda sangat jauh jika dibandingkan dengan dengan F tabel 2,77. Hasil uji yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan sangat signifikan dan ketiga variabel *independen* secara simultan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Tingginya nilai F hitung dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan sangat sejalan dengan data dan memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik. Hasil ini berarti bahwa model dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan ketiga variabel independen.

Pembahasan

Pengaruh kualitas sumber daya manusia, tingkat Pendidikan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,754 mengindikasikan hubungan yang kuat antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja pegawai, sementara nilai determinasi (R²) sebesar 0,569 menunjukkan bahwa 56,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut secara simultan. Hasil uji F dengan nilai F hitung 25,370 dan signifikansi 0,000 < 0,05 menegaskan bahwa model regresi yang digunakan sangat signifikan, sehingga ketiga variabel ini terbukti menjadi prediktor kuat bagi peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung pandangan Lestari et al. (2024) dan Aminullah et al. (2025) yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana kompetensi, pendidikan, dan motivasi harus diintegrasikan untuk menghasilkan kinerja organisasi yang unggul. Pendekatan ini menunjukkan bahwa organisasi tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek, melainkan perlu menggabungkan ketiganya secara sinergis agar berdampak optimal. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Aulia & Ali (2025), yang menemukan bahwa pendekatan

parsial hanya menghasilkan peningkatan kinerja yang terbatas, sementara pendekatan terintegrasi memberikan efek ganda terhadap produktivitas.

Efek sinergis dari ketiga variabel ini menggambarkan bahwa kualitas sumber daya manusia berperan sebagai fondasi kompetensi, tingkat pendidikan memperkuat kapasitas analitis dan pengetahuan, sedangkan motivasi menjadi pendorong utama dalam mengaktualisasikan potensi tersebut menjadi kinerja nyata. Hal ini sejalan dengan pandangan Dasuki (2021) bahwa keunggulan organisasi terbentuk dari kombinasi sumber daya yang bernilai, langka, dan sulit ditiru. Dalam konteks organisasi publik seperti Sekretariat DPRD, faktor-faktor ini menjadi lebih kompleks karena tuntutan akuntabilitas dan orientasi pelayanan publik yang tinggi.

Penelitian Sendika & Frinaldi (2025) turut memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa organisasi publik yang berhasil mengintegrasikan pengembangan kompetensi, pendidikan, dan motivasi pelayanan publik akan mengalami peningkatan efektivitas secara signifikan. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri disarankan untuk menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang menyeluruh dan berkesinambungan. Strategi ini dapat berupa pelatihan kompetensi berkelanjutan, pemberian kesempatan pendidikan lanjutan, serta penerapan sistem manajemen kinerja yang mampu menjaga motivasi pegawai.

Meskipun demikian, nilai R^2 sebesar 56,9% juga menunjukkan bahwa masih ada 43,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem informasi, dan faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah serta dinamika politik lokal (Sitanggung, 2024). Robustness model yang tinggi menunjukkan bahwa temuan ini relevan untuk diterapkan pada organisasi sektor publik lain dengan karakteristik serupa, meskipun konteks tugas di Sekretariat DPRD memiliki kekhasan tersendiri.

Dari perspektif teoretis, hasil penelitian ini memperkuat paradigma New Public Management (NPM) yang menekankan

profesionalisasi birokrasi melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Namun, temuan ini juga mencerminkan evolusi menuju New Public Governance, yang menekankan pentingnya kolaborasi, kapasitas adaptif, dan motivasi intrinsik dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif dan berorientasi pada hasil (Hildawati et al., 2024).

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Nilai koefisien regresi sebesar 1,054 dan standardized coefficient (Beta) sebesar 0,709 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas sumber daya manusia akan secara substansial meningkatkan kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 7,658 dengan signifikansi 0,000 menegaskan bahwa pengaruh ini sangat kuat dan bukan hasil kebetulan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Arifin (2023) serta Susanto et al. (2022), yang menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama dalam peningkatan produktivitas organisasi sektor publik.

Dalam konteks Sekretariat DPRD, kualitas sumber daya manusia mencakup kemampuan teknis dalam administrasi kesekretariatan, kecakapan analisis kebijakan, keterampilan komunikasi dan koordinasi, serta pemahaman terhadap prosedur dan regulasi pemerintahan. Pegawai dengan kualitas tinggi mampu menghasilkan output yang lebih efisien dan efektif (Asriyanti et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas pekerjaan di Sekretariat DPRD memerlukan kombinasi kompetensi teknis dan non-teknis yang saling melengkapi. Sebagaimana dijelaskan Hariyasasti (2025), kinerja optimal hanya dapat dicapai jika individu memiliki kombinasi ideal antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya investasi yang berkelanjutan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen Sekretariat DPRD disarankan untuk memprioritaskan program pelatihan teknis, pengembangan soft skills, serta peningkatan pemahaman terhadap sistem pemerintahan dan proses legislatif. Strategi seperti mentoring antara pegawai senior dan junior dapat menjadi sarana efektif dalam mentransfer pengalaman dan meningkatkan kapabilitas organisasi.

Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori Resource-Based View (RBV) yang menempatkan sumber daya manusia berkualitas sebagai aset strategis organisasi. Dalam konteks sektor publik, keunggulan kompetitif tidak diukur melalui keuntungan finansial, melainkan efektivitas pelayanan publik dan kontribusi terhadap tata kelola pemerintahan yang baik. Nilai koefisien regresi lebih dari satu ($1,054 > 1$) menunjukkan adanya efek skala positif—bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menghasilkan dampak peningkatan kinerja yang lebih besar dari proporsi investasinya, sejalan dengan teori Spillover Effect (Arifin, 2023).

Selain itu, dalam konteks Sekretariat DPRD, kualitas sumber daya manusia juga berkaitan dengan kemampuan adaptasi terhadap perubahan regulasi, kemampuan interpersonal dalam berkoordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, serta kecakapan analitis dalam mendukung proses pengambilan keputusan (Lisbet et al., 2024). Pegawai dengan kualitas SDM tinggi dan motivasi pelayanan publik yang kuat (Syamsir, 2023) mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM harus dirancang secara kontekstual dan adaptif terhadap karakteristik lokal organisasi, agar hasilnya optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Koefisien regresi sebesar 0,980 dan standardized coefficient (Beta) 0,686 menempatkan pendidikan sebagai faktor kedua terpenting setelah kualitas

sumber daya manusia. Nilai t hitung sebesar 7,183 dengan signifikansi 0,000 menegaskan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja nyata dan dapat diandalkan. Estimasi yang presisi, ditunjukkan oleh standard error 0,137 yang rendah, mendukung konsistensi temuan ini, sejalan dengan teori Human Capital yang menekankan bahwa investasi dalam pendidikan formal meningkatkan produktivitas melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan kognitif, dan kemampuan pemecahan masalah (Yasa & Mayasari, 2022).

Di Sekretariat DPRD, komposisi pegawai yang sebagian besar lulusan SMA/SMK/MAN (54%) dan S1 (32%) menunjukkan adanya potensi pengembangan kinerja melalui program pendidikan lanjutan. Pendidikan formal mendukung pemahaman konteks pekerjaan secara luas, termasuk proses legislatif, prinsip good governance, kemampuan berpikir kritis, analitis, serta komunikasi tertulis dan lisan yang efektif. Pegawai dengan pendidikan tinggi mampu menganalisis isu kebijakan kompleks, menilai implikasi jangka panjang, dan menyampaikan informasi teknis secara jelas kepada pihak non-teknis (La Ode Sahili, 2023; Restuarsi, 2024).

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya pengembangan pendidikan lanjutan bagi pegawai, misalnya melalui beasiswa, tugas belajar, atau kerjasama dengan perguruan tinggi untuk program yang sesuai kebutuhan organisasi. Investasi dalam pendidikan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kapasitas organisasi secara keseluruhan. Nilai konstanta persamaan regresi yang tinggi menunjukkan bahwa pendidikan memberikan dasar kinerja yang stabil dan berkelanjutan, bahkan ketika faktor lain tidak berperan secara signifikan.

Dalam konteks sektor publik, pegawai berpendidikan tinggi lebih memahami prinsip administrasi publik, etika birokrasi, dan akuntabilitas pelayanan publik. Mereka juga lebih mampu mengadaptasi pengetahuan teoritis ke praktik pekerjaan, serta responsif terhadap tuntutan reformasi birokrasi dan modernisasi pelayanan publik, sehingga mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Koefisien regresi (B) sebesar 1,217 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,217 unit, menandakan dampak marginal paling besar dibandingkan variabel lain. Nilai *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,678 menempatkan motivasi sebagai faktor ketiga setelah kualitas sumber daya manusia dan tingkat pendidikan, mengindikasikan bahwa meski efek per unit tinggi, variabilitas motivasi dalam sampel relatif lebih kecil. Signifikansi statistik *t* hitung 7,033 dengan $p = 0,000$ memperkuat keyakinan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja nyata dan substansial, meskipun *standard error* 0,173 sedikit lebih tinggi, mencerminkan kompleksitas konstruk motivasi yang multidimensional (Kirana, 2024; Abidin & Sopandi, 2025).

Motivasi pegawai di Sekretariat DPRD meliputi motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan *Public Service Motivation* (PSM) yang khas bagi pegawai sektor publik, di mana pegawai yang memiliki PSM tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dan lebih inovatif dalam proses kerja (Erliani et al., 2024). Peningkatan motivasi berperan sebagai katalis yang mengoptimalkan potensi kompetensi dan pendidikan pegawai (*amplification effect*), mendorong proaktivitas, persistensi, kreativitas, dan pemanfaatan kemampuan analitis serta keterampilan praktis (Astuti, 2024).

Mekanisme pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui beberapa jalur: meningkatkan intensitas usaha, ketekunan dalam menghadapi tantangan, pengarahan energi pada tugas relevan, penerapan strategi kerja efektif, serta peningkatan orientasi belajar yang memperkuat kemampuan beradaptasi dan pengembangan diri. Pegawai termotivasi cenderung lebih responsif terhadap feedback dan peluang peningkatan kinerja.

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan motivasi secara sistematis dan berkelanjutan, termasuk komunikasi visi-misi organisasi, pemberian penghargaan dan apresiasi tepat waktu, kesempatan pengembangan karir, sistem feedback konstruktif, serta lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan kreativitas. Strategi ini tidak memerlukan investasi finansial besar namun memerlukan komitmen manajemen yang konsisten dan pendekatan personal terhadap karakteristik individual pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, baik di sektor publik maupun pendidikan (Setiawan et al., 2024), menegaskan bahwa peningkatan motivasi akan berdampak langsung pada peningkatan performa pegawai.

D. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia, tingkat Pendidikan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.
2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.
3. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

E. Referensi

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA*, 45–54.
- Abidin, A. Z., & Sopandi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION*:

- Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 698–706.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298.
- Badar, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11.
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publico*, 5(4), 1127–1138.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. Guepedia.
- Dasuki, R. E. (2021). *Manajemen strategi: kajian teori resource based view*.
- Erliani, S., Fairuz, I., Hidayat, T., & Saputra, A. (2024). Public Service Motivation terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Rumah Sakit. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 130–142.
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature review analisis data kualitatif: tahap pengumpulan data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34–46.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parel, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
- Hildawati, H., Erlianti, D., Mursalim, S. W., Fallz, I., Puspawati, E., Sintari, S. N. N., & Islah, K. (2024). *Buku Ajar Teori Administrasi Publik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmbro)*, 2(2), 291–296.
- Jalal, R., Mulyadi, M., & Win, K. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 12(23), 38–45.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2, 13.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50.
- Khamaludin, K., Respatiningsih, I., & Kustiawan, B. (2024). *Manajemen Mutu*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kirana, C. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Organisasi

- Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal. *Smart GOALS Jurnal Bisnis Digital Dan Manajemen*, 1(1), 66–83.
- Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). *Friendly leadership: Membangun koneksi dan kolaborasi di tempat kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lolaria, C., Kesuma, M. P., & Syah, M. E. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Perwira TNI AL. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(09), 3409–3417.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849–859.
- Muliani, C. N., Puspasari, R. D., & Sukmayadi, S. (2025). An Analysis Of Employee Work Discipline at PDAM Tirta Medal Sumedang. *SINTESA*,
- Nabillah, P. S., & Rizqi, M. A. (2024). Efektivitas Sistem Disiplin Kerja Pada PT. Ravana Jaya. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 21(3), 323–333.
- Nanulaitta, D., & Asthenu, J. R. (2024). Pengaruh Pengelolaan Kearsipan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 347–355.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842–849.
- Otoluwa, N. I., & Burhan, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
- Peryuda, S., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(3), 818–830.
- Periantalo, J., & Azwar, S. (2017). Pengembangan skala kepribadian siswa SMA dari tipologi kepribadian Jung dan Myers-Briggs. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 1(2), 191–207.
- Prawita, N., Yanti, S., & Raymond, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Ampar. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 14(1), 18–27.
- Rahmat, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan: Teori dan Praktek*. Edu Publisher.
- Ramli, M. A., Hamzah, N., & Hasbi, A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 82–93.
- Sugiyono, S. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1(11).
- Supranto, J. (2009). Statistik teori dan aplikasi edisi ketujuh. *Jakarta: Erlangga*.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Susanto, C. I., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022). Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–159.
- Tofan, M. (2021). Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan. *OPTIMAL*

- Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 25–35.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1, 424–436.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191.
- Yasa, I. Ny., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421–427.
- Zainuddin Mz, Z. M. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PROVINSI SULAWESI BARAT. Universitas Hasanuddin.