

# Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang

Thodimus Sitokdana <sup>1</sup>, **Andri Irawan** <sup>2\*</sup>, Duta Mustajab <sup>3</sup>, Muhamad Yamin Noch <sup>4</sup> Ridwan Rumasukun <sup>5</sup>

[andriirawan@uniyap.ac.id](mailto:andriirawan@uniyap.ac.id)<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Indonesia

<sup>2\*,3,4</sup> Universitas Yapis Papua, Indonesia.

## Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis, mengidentifikasi dan menjelaskan tentang pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, jumlah data sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 76 responden atau sebesar 90,48% dari total populasi 84 responden dengan menggunakan total sampling atau sampel jenuh. Berdasarkan hasil Uji parsial dan uji simultan variabel pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Perolehan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,823, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dilingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang sebesar 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, pemanfaatan teknologi dan variabel lainnya. Dari hasil analisis penelitian, pendidikan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN dengan pencapaian Standardized Coefficients Beta sebesar 0,439 dan ttabel sebesar 6,175 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

**Kata Kunci:** Pendidikan; Pengalaman Kerja; Motivasi; kinerja ASN

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014). Pelaksanaan pembangunan nasional tidak terlepas dari peranan Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam proses

pencapaian sebuah tujuan nasional yang berperan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan baik dipemerintah pusat maupun di daerah. suatu organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan sebuah keahlian dan kemampuan aparatnya dalam untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan saling berinteraksi dalam sistem birokrasi menjadi hal yang fundamental (Nanggur, 2021). Setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan, membutuhkan pegawai yang mampu menjalankan fungsi dan perannya secara optimal serta terus meningkatkan kualitas diri sesuai dengan tanggung jawab profesinya (Yulianti, 2020). Hal ini juga berlaku di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, yang membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi dan kolaboratif guna mendorong pelayanan publik yang lebih optimal.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aktor utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja ASN menjadi strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sayangnya, rendahnya kinerja pegawai masih menjadi tantangan yang berdampak pada efektivitas organisasi dan persepsi publik (Nahrudin, 2018). Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai regulasi seperti UU No. 32 Tahun 2004, PP No. 42 Tahun 2004, dan PP No. 53 Tahun 2010 untuk meningkatkan profesionalisme ASN. Beberapa faktor telah diidentifikasi memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya kualitas individu, lingkungan kerja, kesejahteraan, serta kebijakan manajemen (Simanjutak, 2007). Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi menjadi perhatian utama, mengingat kondisi geografis yang menantang dan keterbatasan infrastruktur.

Pendidikan berperan penting dalam membentuk kompetensi ASN, baik secara teoritis maupun teknis. Namun, di wilayah terpencil seperti Pegunungan Bintang, akses terhadap pendidikan tinggi dan pelatihan yang relevan masih terbatas. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara pendidikan dan kinerja (Widyastuti, 2023; Pambuko et al., 2024), namun ada pula penelitian yang menyatakan sebaliknya (Hartini & Dirwan, 2023; Adawiyah et al., 2023), sehingga diperlukan kajian lebih lanjut dalam konteks lokal. Selain pendidikan, pengalaman kerja juga diyakini memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Pengalaman yang panjang dapat meningkatkan intuisi dan kemampuan adaptasi (Ramadhan et al., 2022), namun tanpa inovasi dan pelatihan lanjutan, pengalaman kerja bisa menjadi rutinitas yang stagnan. Hasil penelitian terkait pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja juga masih menunjukkan perbedaan, sehingga memerlukan penelitian lanjutan. Motivasi kerja merupakan pendorong utama dalam peningkatan produktivitas pegawai. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang, motivasi kerja masih menjadi isu penting karena terbatasnya insentif, penghargaan, dan dukungan kerja. Beberapa penelitian mengonfirmasi bahwa motivasi berdampak positif terhadap kinerja (Pambuko et al., 2024; Pratama, 2023), namun hasil yang berbeda juga ditemukan dalam sejumlah studi lain (Girsang & Tinambunan, 2022; Suci, 2023), yang mengindikasikan perlunya eksplorasi lebih lanjut.

Kesenjangan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai mendorong

pentingnya kajian lanjutan, khususnya dalam konteks unik wilayah terpencil seperti Kabupaten Pegunungan Bintang. Ketiga variabel tersebut diyakini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap kualitas kinerja ASN. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

#### Pengaruh pendidikan terhadap kinerja ASN

Pendidikan merupakan proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya Carter (2008). Pendidikan mengandung tujuan membentuk kemampuan individu untuk mengembangkan dirinya sesuai kemampuan-kemampuan dirinya, sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidupnya sebagai seorang individu maupun sebagai warga negara dan masyarakat Thomson (2008). Pendidikan formal sering kali menjadi dasar bagi penguasaan kompetensi ASN, terutama dalam memahami regulasi, administrasi, dan prosedur pemerintahan. Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Susanti et al. (2023) menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Widyastuti (2023); (Pambuko et al., 2024); (Agustinar et al., 2024); (Sitompul et al., 2023); (Asa & Wahida, 2023); (Peuuma, 2023); (Suharsono dkk, 2021) dan (Kirani, 2023). menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan kinerja pegawai karena memberikan kemampuan berpikir kritis dan inovatif dalam menyelesaikan masalah, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian.

#### Pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja ASN

Hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Dengan adanya pengalaman kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kemampuan tersendiri ketika melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik. Purnamasari, (2012) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Sebagaimana hasil penelitian Hasil penelitian Pengalaman kerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui pemahaman praktis dan penguasaan tugas. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Ramadhani et al., 2023), menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja, terutama dalam pengambilan keputusan yang lebih baik yang didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Maslina, 2024); (Kirani, 2023); (Yunus & Rocdianingrum, 2023); (Kasyifillah dan Prijati, 2023); (Fajar & Susanti, 2023); dan (Tagela et al., 2023).

#### Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi seorang pegawai merupakan modal utama dalam mendorong produktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Menurut Hasibuan, (2014) Motivasi merupakan Pemberian daya penggerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah adalah suatu kekuatan, dorongan, semangat, tekanan dan kebutuhan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Suryanto, 2021). Motivasi kerja sering kali menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang efektif. Motivasi kerja merupakan pendorong utama bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh (Thalib et al., 2024) menyimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkuat komitmen dan dedikasi pegawai yang didukung oleh penelitian (Pratama, 2023); (Yunus & Rocdianingrum, 2023); (Hairul, 2023); (Saputra et al., 2023); (Amri, 2023); (Setia Dewi dkk, 2023) dan (Apyrani & Siagian, 2023).

Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja ASN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja ASN. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti; Pendidikan, sebagai salah satu faktor fundamental, mencerminkan tingkat kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki ASN. Dengan pendidikan yang memadai, ASN memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, dan menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, pengalaman kerja memainkan peran penting dalam membentuk keterampilan praktis dan pola pikir ASN. ASN dengan pengalaman kerja yang panjang cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terkait prosedur kerja, kemampuan pengambilan keputusan, serta cara mengatasi masalah dalam tugas-tugasnya. Pengalaman kerja yang terakumulasi memungkinkan ASN bekerja secara lebih efektif dan efisien, terutama dalam situasi yang membutuhkan solusi cepat dan tepat. Di sisi lain, motivasi menjadi pendorong utama yang menentukan seberapa besar usaha dan komitmen ASN dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi, baik yang bersifat intrinsik seperti kepuasan kerja maupun ekstrinsik seperti penghargaan, dapat memengaruhi semangat kerja ASN dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Ketika pendidikan yang berkualitas, pengalaman kerja yang memadai, dan motivasi yang tinggi bersinergi, kinerja ASN diharapkan dapat meningkat secara signifikan.

Melalui pendekatan simultan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh gabungan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja ASN, sekaligus memberikan dasar empiris bagi pengambilan kebijakan untuk meningkatkan efektivitas kerja ASN dalam institusi pemerintah. Hasil penelitian sebelumnya (Pambuko et al., 2024) menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPBD Kabupaten Boyolali yang didukung oleh penelitian lain yang dilakukan (Agustinar et al., 2024; Tagela et al., 2023; Sitompul et al., 2023; Agustina et al., 2023; Yunus & Rocdianingrum, 2023; Kirana et al., 2023).

## Metode Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variable-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan menguji jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. Model penelitian ini adalah model survey dengan menggunakan instrument kuesioner. Metode penelitian survey dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang dengan jumlah populasi sebanyak 84 pegawai. Berdasarkan observasi jumlah populasinya lebih kecil dari 100 orang responden, maka penulis mengambil sampel sebanyak 100% dari jumlah populasi pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang yaitu sebanyak 84 pegawai sebagai responden.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut (Sekaran, 2006) data primer berasal dari pengisian kuesioner oleh responden dan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Di dalam penelitian ini, sumber primer diperoleh melalui angket (kuesioner) kepada seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang sebagai responden. Adapun data sekunder ini diperoleh melalui jurnal, buku maupun internet.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 dari sangat tidak setuju samapai dengan sangat setuju dalam pengukuran sebagai rujukan dan standar penelitian data dari sangat tidak setuju samapai dengan sangat setuju. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini terukur dan menghasilkan data yang valid. Pengujian terhadap data di lakukan dengan menggunakan program statistic SPSS for windows.

## Hasil

Hasil penelitian harus jelas dan ringkas. Jika temuan ada dalam tabel atau diagram, tidak boleh ada tumpang tindih antara temuan yang ditampilkan dalam tabel/diagram dengan deskripsi yang tertulis dalam teks. Garis-garis vertikal di tabel tidak perlu ditampilkan, sementara itu garis-garis horisontal hanya ditampakkan di bagian heading dan penutup tabel. ukuran huruf 11pt. Jika tabel tidak cukup satu kolom (misal tulisan terlalu kecil, jumlah kolom banyak, dll) maka tabel dilebarkan full menjadi 1 kolom.

Uji validitas menggunakan pengujian construct validity yang dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pertanyaan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya. Sebuah instrumen dikatakan reliabel, jika selalu mendapatkan hasil yang sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda (Ghozali, 2013). Menurut (Risky, 2013), Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung Cronbach's alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Cronbach's Alpha dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas tes yang menggunakan skala likert.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja ASN (Y)	Y1	0,697	0,2257	Valid	0,858	Sangat Reliabel
	Y2	0,684	0,2257	Valid		
	Y3	0,765	0,2257	Valid		
	Y4	0,779	0,2257	Valid		
	Y5	0,734	0,2257	Valid		
	Y6	0,665	0,2257	Valid		
	Y7	0,652	0,2257	Valid		
	Y8	0,730	0,2257	Valid		
	Y9	0,649	0,2257	Valid		
Pendidikan (X1)	X1.1	0,740	0,2257	Valid	0,897	Sangat Reliabel
	X1.2	0,807	0,2257	Valid		
	X1.3	0,813	0,2257	Valid		
	X1.4	0,852	0,2257	Valid		
	X1.5	0,645	0,2257	Valid		
	X1.6	0,537	0,2257	Valid		
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,731	0,2257	Valid	0,902	Sangat Reliabel
	X2.2	0,755	0,2257	Valid		
	X2.3	0,846	0,2257	Valid		
	X2.4	0,682	0,2257	Valid		
	X2.5	0,692	0,2257	Valid		
	X2.6	0,626	0,2257	Valid		
Motivasi (X3)	X3.1	0,748	0,2257	Valid	0,899	Sangat Reliabel
	X3.2	0,732	0,2257	Valid		
	X3.3	0,632	0,2257	Valid		
	X3.4	0,457	0,2257	Valid		
	X3.5	0,517	0,2257	Valid		

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for window

Berdasarkan 1, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), motivasi (X3) dan Kinerja ASN (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator  $> 0,2257$  dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $> 0,80$  hal ini menunjukkan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,80.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan distribusi variabel dependen dan variabel independen. Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi (Santoso, 2000). Berdasarkan tabel 2 hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,129c.d. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas lain sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2013).

**Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,62387236
Most Extreme Differences	Absolute	0,112
	Positive	0,112
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129 <sup>c,d</sup>

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

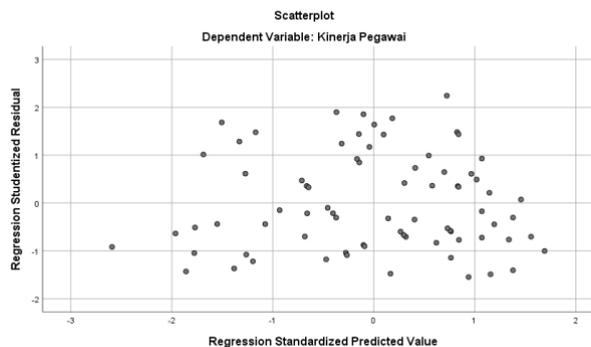
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pendidikan	0,467	2,143
Pengalaman Kerja	0,445	2,248
Motivasi	0,431	2,320

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari tabel 3, di peroleh nilai tolerance pendidikan (X1) sebesar 0,467, pengalaman kerja (X2) sebesar 0,445 dan motivasi (X3) sebesar 0,431 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pendidikan (X1) sebesar 2,143, pengalaman kerja (X2) sebesar 2,248, dan pengalaman kerja (X3) sebesar 2,320, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai  $\leq 10$ , dimana dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Tujuan asumsi Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Menurut (Priyatno, 2012) menyatakan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya dilakukan Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi sebagai variabel bebas (Independent) terhadap kinerja ASN sebagai variabel terikat (Dependent) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Pembuktian terhadap hipotesis dengan empat variabel bebas sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + \epsilon.$$

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,252	1,886		2,785	0,007
1 Pendidikan	0,538	0,087	0,439	6,175	0,000
Pengalaman Kerja	0,373	0,088	0,311	4,264	0,000
Motivasi	0,510	0,137	0,275	3,719	0,000

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari Tabel 4, dapat diperoleh model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu:

$$Y = 5,252 + 0,538X1 + 0,373X2 + 0,510 X3 + e,$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,984 memiliki arah positif, yang berarti bahwa pengelolaan dana desa di lingkungan Distrik Elelim, Kabupaten Yalimo, dapat meningkat sebesar 1,984 satuan atau setara dengan 19,84% meskipun tanpa dipengaruhi oleh variabel akuntabilitas (X1), transparansi (X2), dan sistem pengendalian internal (X3). Selanjutnya, nilai koefisien regresi variabel akuntabilitas (X1) sebesar 0,336 juga menunjukkan arah

positif, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan akuntabilitas sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan pengelolaan dana desa sebesar 0,336 satuan atau 33,6%, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Variabel transparansi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,292 yang juga bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan transparansi sebesar satu satuan akan meningkatkan pengelolaan dana desa sebesar 0,292 satuan atau 29,2%, dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan. Terakhir, variabel sistem pengendalian internal (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,164 dan menunjukkan arah positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan sistem pengendalian internal sebesar satu satuan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan dana desa sebesar 0,164 satuan atau 16,4%, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Temuan ini secara keseluruhan mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen berkontribusi positif terhadap pengelolaan dana desa di Distrik Eelim Kabupaten Yalimo.

Uji F bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (bebas) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (terikat), (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ; Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji f (uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1209,412	3	403,137	117,241	,000 <sup>b</sup>
	Residual	247,575	72	3,439		
	Total	1456,987		75		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 117,241 > 2,49 nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan 0,000 < 0,05 nilai (sig) = 0,000 < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dilingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2013). Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Untuk menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil kuadrat koefisien korelasi parsial.

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,911 <sup>a</sup>	0,830	0,823	1,85433	2,153

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,823, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel dependen kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang sebesar 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, pemanfaatan teknologi dan variabel lainnya.

## Pembahasan

Analisis menunjukkan bahwa pendidikan merupakan faktor dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Pendidikan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memupuk etika, tanggung jawab, dan profesionalisme, sehingga ASN mampu menyesuaikan diri dengan regulasi dan kemajuan teknologi. Tingkat pendidikan tinggi berkaitan erat dengan kemampuan analitis, pengambilan keputusan, dan penggunaan teknologi informasi, yang berdampak positif pada akurasi dan efektivitas layanan publik. Untuk itu, investasi dalam pengembangan pendidikan ASN—melalui beasiswa tugas belajar, pelatihan lanjutan, dan literasi digital—merupakan strategi penting dalam reformasi birokrasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Widyastuti, 2023; Pambuko et al., 2024), sekaligus melengkapi temuan yang bersifat kontradiktif (Hartini & Dirwan, 2023), yang menunjukkan perlunya kerangka evaluasi menyeluruh dalam konteks lokal.

Temuan penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi signifikan pada kinerja ASN. Masa kerja yang panjang berperan dalam membentuk pemahaman prosedural, kemampuan menyusun dokumen perencanaan, dan kesiapan menghadapi tantangan administratif. ASN berpengalaman menunjukkan disiplin lebih tinggi, efisiensi kerja, serta kemampuan menjadi mentor bagi non-ASN yang baru bergabung. Peran mereka penting dalam membangun pola kerja kolektif, adaptasi kebijakan, dan pengambilan keputusan kritis dalam konteks budaya dan geografis lokal. Studi ini didukung temuan serupa oleh Pratama (2023) dan Ramadhan (2023), sementara sejumlah penelitian lain seperti Sundari & Putri (2023) menyoroti potensi variabel moderasi yang memengaruhi kekuatan pengaruh pengalaman.

Secara signifikan, motivasi—baik intrinsik maupun ekstrinsik—menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja ASN. ASN yang termotivasi menunjukkan inisiatif,

disiplin, dan komitmen tinggi, bahkan di tengah keterbatasan sumber daya dan medan kerja yang menantang. Motivasi intrinsik mendorong innovations tanpa perlu pengawasan ketat, sementara motivasi ekstrinsik dari insentif, penghargaan, dan promosi mendukung keberlanjutan semangat kerja. Lingkungan kerja yang inklusif dan penilaian kinerja transparan juga penting dalam menjaga motivasi. Penemuan ini sejalan dengan berbagai studi (Pambuko et al., 2024; Thalib et al., 2024), meskipun beberapa literatur (Girsang & Tinambunan, 2022) menggarisbawahi perlunya dukungan dari sistem insentif, lingkungan kondusif, dan kepemimpinan transformasional untuk mewujudkan efek motivasi yang optimal.

Secara keseluruhan, pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi adalah tiga variabel utama yang secara simultan meningkatkan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Ketiganya bersinergi untuk menciptakan ASN yang berkualitas—berpengetahuan, berpengalaman, dan bersemangat. Untuk mengoptimalkan kinerja birokrasi, disarankan agar pemerintah daerah mengintegrasikan strategi peningkatan formal education, pelatihan teknis dan pengalaman lapangan, serta penguatan sistem motivasi berbasis penghargaan dan evaluasi. Pendekatan holistik ini sangat penting dalam mendorong reformasi birokrasi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan publik di daerah terisolasi seperti Kabupaten Pegunungan Bintang.

### **Simpulan dan Saran**

Hasil analisis uji simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya bergantung pada satu aspek tunggal, tetapi merupakan hasil kolaboratif dari kompetensi intelektual, pengalaman praktis, dan dorongan internal maupun eksternal. Kinerja ASN merupakan cerminan dari efektivitas tata kelola pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks Sekretariat Daerah sebagai unit koordinatif dan strategis dalam birokrasi daerah, peran ASN sangat menentukan kelancaran komunikasi lintas organisasi perangkat daerah (OPD), sinkronisasi kebijakan, serta keberhasilan pelaksanaan program pemerintah daerah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi keharusan, terutama dalam menjawab kompleksitas administrasi dan tantangan geografis wilayah Pegunungan Bintang yang unik.

Pendidikan berperan sebagai landasan konseptual bagi ASN dalam memahami kebijakan, regulasi, serta mekanisme kerja yang berbasis akuntabilitas dan hasil. ASN yang memiliki tingkat pendidikan tinggi cenderung lebih siap dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem pemerintahan, pemanfaatan teknologi informasi, serta mampu merespon dinamika pelayanan publik secara adaptif. Pendidikan yang memadai memungkinkan pengambilan keputusan yang berbasis data dan analisis, serta meningkatkan kemampuan dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program daerah. Namun, pengalaman kerja menjadi pelengkap krusial dalam mengaplikasikan pengetahuan tersebut ke dalam praktik nyata. ASN yang telah memiliki masa

kerja panjang umumnya telah terbiasa dengan proses birokrasi, pola komunikasi internal, serta ritme kerja organisasi. Dalam lingkungan dengan tantangan topografis seperti Kabupaten Pegunungan Bintang, pengalaman lokal memberikan keunggulan dalam memahami konteks sosial budaya masyarakat dan kondisi teknis di lapangan. Hal ini membuat ASN lebih cekatan dan efisien dalam menyelesaikan tugas, meskipun berada dalam keterbatasan sumber daya. Sementara itu, motivasi kerja menjadi elemen yang mendorong ASN untuk memaksimalkan kapasitas yang dimiliki. Baik motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi atas pencapaian dan rasa memiliki terhadap institusi, maupun motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan tunjangan kinerja, sama-sama berperan penting dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai. Motivasi memungkinkan ASN tetap produktif meskipun menghadapi beban kerja tinggi atau kondisi kerja yang kurang ideal, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif secara positif.

Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam membentuk ASN yang berkinerja tinggi. Pendidikan membekali ASN dengan landasan berpikir; pengalaman kerja memberikan ketajaman dalam bertindak; dan motivasi menjadi pendorong untuk mempertahankan serta meningkatkan performa kerja. Dengan demikian, pendekatan simultan terhadap ketiga faktor ini terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja ASN secara menyeluruh. Penting untuk mencatat bahwa pengembangan ASN di Kabupaten Pegunungan Bintang harus mempertimbangkan karakteristik lokal. Pelatihan, pendidikan lanjutan, dan strategi peningkatan motivasi sebaiknya dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata daerah—misalnya, melalui penyelenggaraan pelatihan teknis berbasis lokal, penguatan literasi digital, serta pengakuan atas prestasi kerja melalui sistem reward yang adil. Selain itu, pelibatan ASN dalam proyek strategis daerah, rotasi jabatan, serta pemberdayaan dalam forum koordinatif antar-OPD juga dapat meningkatkan pengalaman kerja yang relevan dan memperluas wawasan birokrasi.

Temuan ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Studi oleh Pambuko et al. (2024) di lingkungan BPBD Kabupaten Boyolali, serta hasil penelitian Agustinar et al. (2024), Tagela et al. (2023), Sitompul et al. (2023), Yunus & Rocdianingrum (2023), dan Kirana et al. (2023) menunjukkan temuan yang konsisten dengan hasil studi ini. Untuk itu, Pemerintah Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang perlu mengadopsi pendekatan pembangunan ASN yang holistik, berkelanjutan, dan berbasis kontekstual lokal, dengan menyeimbangkan antara penguatan kapasitas kognitif (pendidikan), kapabilitas operasional (pengalaman kerja), dan aspek psikologis serta sosial (motivasi). Strategi semacam ini diyakini mampu meningkatkan profesionalisme ASN, mempercepat pelayanan publik yang berkualitas, dan membangun birokrasi yang responsif, adaptif, dan berintegritas.

## Daftar Pustaka

Adawiyah, S. S. R., Wahyuningaih, S., & ... (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1

- Sukatani. Jurnal Mirai, 8(2). 171–178.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2>
- Agustina, S. T., Yusnita, R. T., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2), 139–145.  
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB>
- Agustinar, I. A., Yudhinanto, Ekatama, Reny, A., & Desmon Alie Indriyani, S. (2024). The influence of motivation, work experience, and education level on work productivity AT PT. bank rakyat indonesia branch office kotabumi lampung utara. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 688–695. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12626>
- Amaliah, R. N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 24–31.  
<https://doi.org/10.31850/decision.v3i1>
- Amri, K. (2023). pengaruh Pengalaman kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Bireuen. *Indomora; Jurnal Magister Manajemen*, 4(7), 1–10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7>
- Apryani, K., & Siagian, M. (2023). SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 931–942. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3813>
- Ariana, I. M. Y., Santoso, R. T. P. B., & Sirna<sup>3</sup>, I. K. (2023). The Influence of Competence, Work Experience and Work Motivation on Employee Performance at Hotel Indigo Bali Seminyak Beach. *Jakadara: Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 2(2), 103–112.  
<https://doi.org/10.36002/jd.v2i2>
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Revisi)*. Rineka Cipta.
- Asa, R., & Wahida, A. (2023). Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 598–604.  
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3736>
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–40. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.323>
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343–1355.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.607>
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>

- Hairul. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Makassar. *Jurnal IAI Mandar*, 6(2), 134–148.
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 39–51.
- Hidayat, V. A. R., & Satrio, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Kasyifillah dan Prijati. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1–18. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5421>
- Kirana, K. C., Purnamarini, T. R., & Mahanani, R. F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1109. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1095>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Maslina, S. L. (2024). Pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 6467–6473. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.29030>
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Noch dan husen. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen (Cetakan Pe)*. Perdana Publishing.
- Pambuko, I. P., Hegy Suryana, A. K., Safitri, U. R., Purwanto, H., & Purwanto, H. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpbd Kabupaten Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 168–176. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1131>
- Peuuma, M. K. U. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Stud JIMT; *Jurnal Manajemen Ilmu Terapan*, 4(5), 665–670. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i5>
- Pratama, D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batang Hari Teguh. *J-MAS; Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(2), 1750–1756. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1463>
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat belajar Analisa Data Dengan SPSS 20 (1st ed.)*. Andi Offset.
- Puspa Pramesti, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 2 Kuta, Badung.

- Jurnal Widya Publika, 7(1), 52–62.  
<https://doi.org/10.47329/widyapublika.v7i1.629>
- Ramadhani, H. F., Apriyanti, & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 5, September.
- Risky, dan Z. (2013). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi empiris Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang. Jurnal Akuntansi.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Rajawali Pers (ed.)). Rajawali Pers.
- Rizky, C., Don, A., & Wee, J. (2024). Dampak Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Yadika 13 Tambun. CEMERLANG :Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 4(2), 33–44.
- Robbins, dan Judge, T. A. (2008). Edisi Bahasa Indonesia. Perilaku Organisasi (Salemba Empat (ed.); Buku 1). Salemba Empat.
- Santoso, S. (2000). Latihan SPSS Statistik Parmetik. Gramedia.
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 4(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>
- Sekaran, U. (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis (4th ed.). Salemba Empat.
- Setia Dewi dkk. (2023). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMK kesehatan Bali Dewata. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 5(1), 125–132.  
<https://doi.org/10.22225/wmbj.5.2.2023.125-132>
- Sinaga dan Gessong. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Balikpapan. Jurnal Akuntansi Manajemen Madani, 9(1), 31–41.  
<https://doi.org/10.51882/jamm.v9i1.69>
- Sitompul, L. N., Vianey, W. Y., Erom, K., Ruminah, & Paridy, A. S. (2023). Hubungan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Paud Di Kota Kupang. Kumara Cendekia, 11(1), 92–105.  
<https://doi.org/10.20961/kc.v11i1.72836>
- Suci, G. A. P. (2023). Pengaruh kompetensi, kepribadian, dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 4(2), 187–204.  
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5694>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suharsono dkk. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. JMOB; Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis, 1(2), 97–107.  
<https://doi.org/10.33373/jmob.v2i3.5144>

- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia* (PT Buku Seru (ed.)).
- Syarifuddin., Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(1), 124–136. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Tagela, U., Sanoto, H., & Paseleng, M. C. (2023). Korelasi Pengalaman Kerja , Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja Guru- Guru SMA Swasta. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 13(2), 188–194. <https://doi.org/10.24246/j.js.2023.v13.i2.p188-194>
- Thalib, N., Modding, B., & Rastina. Kalla. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 11(1), 34–48. <https://doi.org/10.52103/jtk.v11i1.138>
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–19. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5162>
- Yusuf. Yusuf, M. T. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kegiatan Non Diklat, Promosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 100–111. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i2.135>