

## **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Risman  <sup>1</sup> Muhammad Asdar <sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti, Makassar, Sulawesi Selatan

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 44 orang pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden, dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan beragamnya latar belakang tingkat pendidikan pegawai yang ada pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Keberagaman pendidikan ini mengakibatkan tingkat pendidikan dan kesesuaian pendidikan menjadi faktor dalam kinerja. Sementara variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan pegawai yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan lebih menganggap dorongan untuk mendapatkan sesuatu akan menjadi pemicu yang lebih dominan untuk meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:** *tingkat pendidikan; motivasi; kinerja.*

### **Abstract**

This study aimed to determine and analyze the effect of education level and work motivation on the performance of employees of the Regional Disaster Management Agency of South Sulawesi Province. The population in this research is all Civil Servants of the Regional Disaster Management Agency of South Sulawesi Province, totaling 44 employees. The sampling technique used is census sampling, where all population members are sampled. This study used primary data collected by distributing questionnaires to all respondents, with data analysis techniques using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results found that the education level variable did not affect performance. This is due to the various educational backgrounds of employees at the Office of the Regional Disaster Management Agency of South Sulawesi Province. This academic diversity results in the level of education and the suitability of education being a performance factor. At the same time, the work motivation variable positively influences performance. This is because employees at the Regional Disaster Management Agency of South Sulawesi Province consider the urge to get something to be a more dominant trigger to improve performance.

**Keywords:** *level of education; motivation; performance.*

Copyright (c) 2022 Risman & Muhammad Asdar

---

 Corresponding author :

Email Address : [jrisman@wirabhaktimakassar.ac.id](mailto:jrisman@wirabhaktimakassar.ac.id)

## PENDAHULUAN

Bencana merupakan suatu hal yang tidak ada seorangpun inginkan di dunia ini. Bencana selalu membuat kerugian bagi orang-orang yang mengalaminya. Namun tidak ada seorangpun juga yang mampu untuk memprediksi kapan bencana itu terjadi atau bagaimana bencana itu dihindari, yang dapat dilakukan hanyalah bagaimana untuk dapat mengurangi akibat buruk yang ditimbulkan oleh bencana tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut maka di Indonesia lahirlah yang namanya Badan Nasional Penanggulangan Bencana untuk tingkat pusat dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota (Saraswati, 2018).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (BPBD Prov SulSel) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2009 merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pemerintah provinsi Sulawesi Selatan. Sejalan dengan Visi Badan Nasional Penanggulangan Bencana yakni Ketangguhan bangsa dalam menghadapi bencana dan misi Badan Nasional Penanggulangan Bencana yakni melindungi bangsa dari ancaman bencana melalui pengurangan risiko, membangun sistem penanggulangan bencana yang handal, dan menyelenggarakan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinir, dan menyeluruh (Dharmawan, 2020).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan juga menjalankan visi dan misi tersebut dengan memfokuskan pada masyarakat Sulawesi Selatan. Baik buruknya suatu instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia, untuk itu dalam rangka menjalankan visi dan misinya (Soetrisno, 2016). Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan didukung oleh pegawai yang terdiri atas PNS (Gol I s/d IV) yang berjumlah 44 orang dan Tenaga Non PNS dengan jumlah 35 orang. Sebagai salah satu unit kerja yang melayani masyarakat dalam hal kebencanaan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tentu saja berkewajiban untuk meningkatkan kerja sama dengan berbagai elemen baik itu pemerintah daerah, pihak swasta dan masyarakat Sulawesi Selatan itu sendiri untuk mewujudkan kehidupan masyarakat Sulawesi Selatan yang tangguh terhadap bencana.

Salah satu wujud kontribusi BPBD Prov SulSel terhadap kebencanaan adalah dengan berhasil mengirimkan bantuan beras dan mie instan masing-masing 10 ton kepada dua provinsi yang terkena bencana nasional yaitu pada bencana banjir bandang dan tanah longsor di Manado dan meletusnya Gunung Sinabung di Medan (<https://bpbd.sulselprov.go.id/#>). Selain keberhasilan yang telah disebutkan sebelumnya, ada beberapa juga kekurangan yang sering terjadi di instansi ini diantaranya keterlambatan pembayaran tunjangan kesejahteraan pegawai ataupun kurang maksimalnya pelayanan kebencanaan yang diberikan pada masyarakat. Hal ini kemungkinan terjadi dikarenakan belum tertatanya tugas pokok yang jelas untuk dijalankan setiap pegawai walaupun pembagian bidang kebencanaan telah ada,

namun kinerja yang dijumpukan pegawai masih bisa dikatakan belum cukup maksimal.

Ada beberapa hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Prov Sulsel dalam mewujudkan visi dan misinya kepada masyarakat. Hal tersebut diantaranya tingkat pendidikan pegawai dan motivasi kerja pegawai itu sendiri. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha (Supriadi, 2017). Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para karyawan agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang kinerja. Pendidikan juga merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang pegawai. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan instansi (Ratu et al., 2018).

Selain tingkat pendidikan, hal lain yang bisa berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja dari pegawai itu sendiri (Dewi et al., 2016). Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Hamonangan, 2013).

Keselarasannya antara motivasi dan tingkat pendidikan tersebut tentunya berlaku di setiap instansi atau kantor yang ada termasuk pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, di mana pada kantor tersebut memiliki tiga bidang dan satu sekretariat yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat vital dalam mewujudkan Sulawesi Selatan yang tangguh terhadap bencana. Kinerja dari pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah atau yang lebih akrab di singkat BPBD ini terlihat dari bagaimana tiap bidang tersebut menjalankan fungsinya. Selaras dengan visi dan misi BNPB maka BPBD memiliki tiga buah bidang yang berkenaan dengan kebencanaan yakni Bidang 1 pada ranah Pencegahan dan Kesiapsiagaan Bencana, Bidang 2 pada ranah Kedaruratan Dan Logistik Bencana, dan Bidang 3 pada ranah Rehabilitasi Dan Rekonstruksi Pasca Bencana (<https://bpbdsulselprov.go.id/#>).

Bidang 1 memiliki tugas yang berfokus pada tataran pencegahan sebelum bencana datang yang lebih dikenal dengan upaya preventif. Disini setiap pegawai pada Bidang 1 dituntut untuk memiliki keahlian dalam memberikan pada masyarakat tentang pentingnya memahami bencana, bagaimana upaya untuk mencegah terjadinya bencana, melestarikan lingkungan yang ada, hingga bagaimana

membentuk pola pikir masyarakat bisa bersahabat dengan bencana. Dengan demikian tentu diharapkan masyarakat mampu meminimalisir kemungkinan datangnya bencana dan walaupun bencana tetap terjadi dampak kerugian yang dirasakan tidak terlalu besar.

Bidang 2 memiliki tugas pokok yang bisa dikatakan cukup berat karena memiliki fokus pada tataran saat bencana terjadi. Di sini bidang dua harus mampu mengakomodir keperluan yang dibutuhkan saat bencana terjadi, terutama pada keperluan yang sangat mendesak seperti makanan siap saji, tenda darurat, hingga perlengkapan dapur darurat. Tidak jarang pegawai yang menempati bidang dua harus segera meninggalkan keluarga tanpa mengenal waktu untuk berangkat menuju daerah-daerah terpencil yang terkena bencana di Sulawesi Selatan.

Bidang 3 merupakan bidang yang menangani permasalahan pada tataran setelah bencana. Di sini bidang 3 melakukan assessment atau peninjauan kembali wilayah atau daerah yang terkena bencana, setelah itu diadakan tindak lanjut atas dampak kerugian bencana tersebut. Hal yang biasanya dilakukan adalah perbaikan jalan, perbaikan jembatan, renovasi rumah hingga pada tahap pemulihan kembali kondisi psikis masyarakat yang terkena bencana.

Dengan melihat gambaran porsi kerja dari tiga bidang yang ada maka penelitian ini akan semakin menarik dengan melihat bagaimana peran dari tingkat pendidikan dan motivasi kerja bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD yang memiliki tugas dan fungsi pokok yang cukup kompleks dan bersinergi satu dengan lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Abdullah, 2017). Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau human resource department. Menurut Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus (Uyun, 2021).

Pendidikan adalah serangkaian kegiatan komunikasi antara manusia dewasa dengan anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya, dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya secara semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab (Idris, 1992; Basyit et al., 2020). Sementara potensi dalam hal ini adalah potensi fisik, emosi, sosial, sikap, moral, pengetahuan maupun ketrampilannya. Penjelasan tersebut menggambarkan tentang efektifitas kegiatan pendidikan melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan. Hal ini

dikuatkan oleh pendapat (Salam, 1997; Darman, 2017) yang mengemukakan bahwa pendidikan berisi 3 pengertian yaitu pendidikan, pengajaran dan latihan.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, (Samsudin, 2005; Sukmawati, 2017) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan (Kellner et al., 2019; A. Saputra, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (content theory), teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory). Teori yang pertama yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi amak pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya (Alamsyah & Setyowati, 2019).

Abraham Maslow (A. A. A. P. Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia terdiri dari: a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. c) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Teori yang kedua adalah teori keadilan. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang

dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan (Robbins, 2010). Teori ketiga yaitu Teori X dan Y. Douglas McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2007; Winarno, 2018). McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Teori keempat yaitu Teori dua Faktor Herzberg. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins, 2007; Andjarwati, 2015). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) Berani mengambil dan memikul resiko. 3) Memiliki tujuan realistik. 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah: 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, 2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, 4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, 5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, 6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan 7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Dari beberapa pendapat dan konsep mengenai motivasi, dapat ditarik sebuah benang merah bahwa motivasi memiliki kecenderungan didasari oleh apa yang menjadi kebutuhan seseorang. Perilaku individu untuk memenuhi segala hal yang menjadi kebutuhannya secara tidak langsung memberikan dorongan pada dirinya berupa motivasi untuk mengerjakan apa dan bagaimana agar kebutuhannya tersebut dapat terpenuhi. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai (Guterresa et al., 2020; Susan, 2019). Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan

ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (A. U. Saputra, 2017).

Kinerja menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Pasolong (2014), dalam bukunya *Teori Administrasi Publik* menyatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2002) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, mengatakan bahwa: "Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2009) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu: 1. Kualitas Kerja (Quality of work). 2. Ketetapan Waktu (Pomptnees). 3. Inisiatif (Initiative). 4. Kemampuan (Capability). 5. Komunikasi (Communication).

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu: 1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. 2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. 3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan. 4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan

yang dapat dikembangkan. 5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

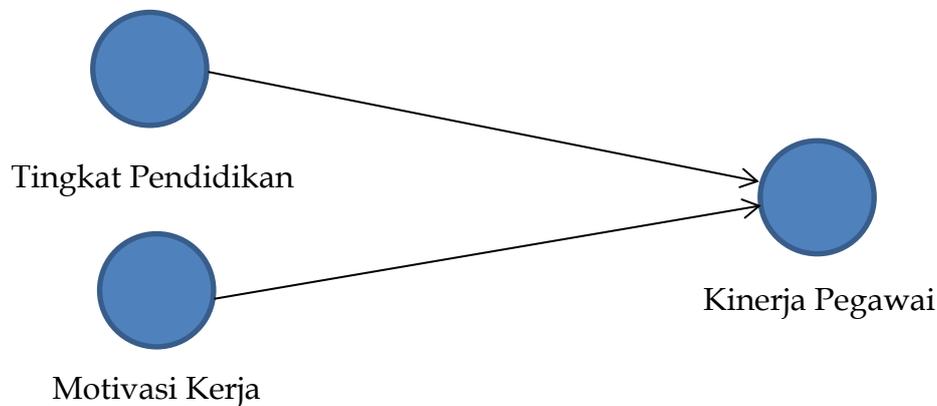
Pada kenyataannya banyak sekali hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, pada penelitian kali ini akan difokuskan pada dua hal yakni tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Tingkat pendidikan merupakan suatu tahapan dimana seorang manusia menjalani yang namanya proses pembelajaran untuk membuat dirinya menjadi lebih baik. Pengertian lebih baik disini dapat diartikan dengan memiliki kemampuan yang lebih baik, sikap yang lebih baik ataupun keterampilan yang lebih baik. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik maka akan lebih baik pula kinerja dari individu tersebut dalam melaksanakan tugas kesehariannya dalam sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan. Jadi, hubungan antar variabel tingkat pendidikan dengan kinerja adalah tingkat berpengaruh positif terhadap kinerja (Basyit et al., 2020; Dewi et al., 2016).

Motivasi merupakan sebuah dorongan baik itu secara internal maupun eksternal untuk melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, hubungan antar variabel motivasi dengan kinerja adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019). Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh positif pada kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Model penelitian ini seperti terlihat pada gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 44 orang pegawai. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi yang tergolong sedikit (Sugiyono, 2017). Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui empat tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

**Tabel 1.** Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	Tingkat pendidikan formal yang diselesaikan	(Dewi et al., 2016; Ratu et al., 2018)
	X1.2	Kesesuaian tingkat pendidikan dengan tugas pokok pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai	
Motivasi (X2)	X2.1	Fisiologis	(Andi Prayogi & M Nursidin, 2018; Winarno, 2018)
	X2.2	Keamanan	
	X2.3	Sosial	
	X2.4	Penghargaan	

Kinerja Pegawai (Y)	X2.5	Aktualisasi diri	(Panambunan et al., 2017; Weol, 2015)
	Y1.1	Tertib	
	Y1.2	Kualitas	
	Y1.3	Kuantitas	
	Y1.4	Ketepatan waktu	
	Y1.5	Efektifitas	
	Y1.6	Kemandirian	
	Y1.7	Komitmen organisasi	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah dengan menggunakan *scala cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Adapun hasil uji realibilitas dari setiap butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel 2.

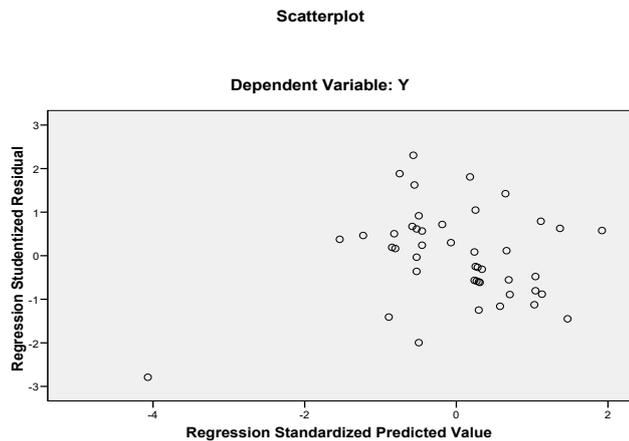
**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tingkat Pendidikan (X1)	67,66	58,230	,196	,878
Motivasi (X2)	68,34	54,369	,401	,873
	68,41	54,061	,401	,873
	68,34	52,044	,503	,869
	68,80	52,120	,552	,866
	68,41	51,550	,655	,861
	68,32	53,245	,702	,861
	67,41	58,666	,243	,875
	67,45	56,393	,496	,869
Kinerja Pegawai (Y)	67,89	55,452	,477	,869
	67,91	56,503	,474	,869
	68,30	54,678	,500	,868
	67,89	54,429	,553	,866
	67,75	56,610	,475	,869
	68,11	52,940	,588	,864
Kinerja Pegawai (Y)	68,41	51,271	,580	,865
	68,11	53,498	,618	,863
	68,05	54,789	,609	,865

Dari data 2 terlihat setiap butir nilai pernyataan memiliki nilai yang berbeda-beda, mulai dari yang terkecil sebesar 0,863 hingga yang terbesar sebesar 0,878. Ini berarti nilai *Alpha Cronbach* yang ada secara keseluruhan lebih besar dari 0,60. Sejalan dengan yang telah dikemukakan sebelumnya, nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,60 bisa dikatakan intrumen yang reliabel. Artinya bila instrumen penelitian ini akan digunakan secara berulang pada populasi akan memberikan nilai objektivitas dan stabilitas konsistensi yang cukup tinggi untuk mengukur pengaruh variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau

dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi. Uji heterokedasitas dapat diketahui dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedasitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti bergelombang atau menyempit atau melebar teratur, sedangkan homokedasitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik yang diperoleh menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



**Gambar 2.** Hasil Uji Heterokedasitas

Dari gambar 2 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y0. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heterokedasitas melainkan homokedasitas, di mana penelitian ini tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan.

Tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis, agar dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja benar memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengujian hipotesis penelitian kali ini dilakukan dengan pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

Pengujian hipotesis secara simultan ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh dua variabel bebas yakni tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikatnya yakni kinerja pegawai. Pengujian secara simultan ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang didapatkan melalui pengolahan hasil data penelitian dengan menggunakan program SPSS 15. Pada tabel 3 disajikan hasil koefisien determinasi secara simultan dua variabel bebas.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573(a)	,328	,295	,52255

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 3 terlihat bahwa penelitian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,328 atau dengan kata lain variabel bebas penelitian secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 32,8% terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ini bisa dikatakan cukup kecil karena berada di bawah angka 50%.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kecilnya nilai R square dalam hasil penelitian, baik itu dari segi teknis maupun nonteknis. Dari segi teknis, kecilnya nilai R square disebabkan karena rendahnya korelasi antara dua variabel bebas yang ada. Artinya variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja tidak memiliki keterkaitan satu dengan lainnya, akibatnya saat dilakukan pengujian secara simultan atau bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja hasil R square yang didapatkan akan bernilai kecil. Yang kedua dari segi nonteknis, nilai R square kecil terjadi karena beragamnya faktor yang menentukan kinerja pegawai itu sendiri yang tidak masuk dalam ranah penelitian ini. Hal ini masih kembali berkaitan dengan penilaian responden itu sendiri terhadap pernyataan pada penelitian. Selain itu tupoksi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan itu sendiri yang lebih mengutamakan kerja lapangan dibandingkan dengan kerja administratif semakin membuat anggapan tidak signifikannya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikatnya. Adapun pengujian secara parsial dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.** Pengujian Secara Parsial  
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,590	,809	
	X1	-,031	,121	-,034
	X2	,846	,196	,583

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditandai dengan bernilai (-) koefisien yang ada. Selain itu nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 semakin menggambarkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Berbeda dengan variabel tingkat pendidikan, variabel motivasi kerja justru memberikan hasil yang sebaliknya. Variabel motivasi kerja menghasilkan kontribusi yang positif terhadap kinerja, dan hal itu terlihat dari nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya dari tabel 4 diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,590 - 0,31X_1 + 0,846X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan dengan nilai Konstanta ( $b_0$ ) = 0,590, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada tingkat pendidikan dan motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan konstan yang jika dianggarkan adalah 0,590. Nilai  $b_1$  = -0,31 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Dengan demikian kinerja pegawai yang ada saat ini tidak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan ataupun tingkat pendidikan yang ada. Hal tersebut semakin diperkuat dengan nilai *standardized coefficient* yang juga bernilai negatif. Sementara nilai  $b_2$  = 0,846 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang ada. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dapat kembali dilihat dari besarnya nilai *standardized coefficient* yakni sebesar 0,583 atau dengan kata lain motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 58,3%.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja adalah variabel motivasi kerja karena memperoleh nilai *standardized coefficient* yang paling besar dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja***

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Ada banyak faktor yang membuat tingkat pendidikan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Salah satu faktor tersebut adalah keberagamannya latar belakang pendidikan pegawai dan kurang sesuainya tugas pokok pegawai dengan latar belakang pendidikan pegawai sebelumnya. Jika melihat secara umum kata "bencana" maka paradigma yang muncul akan menimbulkan gambaran bahwa pegawai yang bertugas pada badan tersebut merupakan orang-orang yang telah memiliki ilmu dan latar belakang dalam hal kebencanaan. Baik itu kebencanaan yang bersifat alamiah ataupun yang bersifat kesalahan pada manusia. Disiplin ilmu seperti kelestarian lingkungan, topografi alam, ataupun ilmu kehutanan seharusnya menjadi hal umum yang ada bila mendengar kata "bencana". Namun pada kenyataannya kantor BPBD Prov Sulsel tidak memiliki semua itu. Tingkat pendidikan hanya digunakan sebagai "embel-embel" untuk dapat masuk ke dalam sebuah instansi seperti BPBD. Itulah mengapa dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan, signifikansi akan tingkat pendidikan tergolong cukup rendah. Dengan hasil penelitian seperti ini maka hipotesis pertama yang diajukan mengalami penolakan karena tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putri & Ratnasari, 2019) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Namun penelitian ini menolah hasil penelitian (Basyit et al., 2020; Dewi et al., 2016) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan seperti halnya analisis pada tingkat pendidikan, hasil yang didapatkan justru berbeda dengan hasil dari tingkat pendidikan. Bila tingkat pendidikan dikatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka motivasi kerja justru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan sebuah bentuk dari kondisi pribadi seseorang untuk melakukan atau tidak sebuah tindakan berdasarkan pemikiran ataupun kondisi fisik dan psikis pribadi tersebut. Dalam berorganisasi motivasi kerja dari seorang pimpinan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pimpinan yang tidak mampu mendorong dan memicu semangat kerja pegawai tentunya tidak akan pantas menyandang pangkat sebagai pimpinan yang telah diamanahkan. Ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh dominan mengapa responden menganggap motivasi kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah bentuk penghargaan nilai rapor pegawai dan kemudahan dalam kenaikan golongan bagi pegawai yang berprestasi atau berkinerja baik. Meskipun dalam peraturan kepegawaian negeri sipil Indonesia telah mengatur waktu dan usia pegawai untuk naik golongan atau pangkat namun bentuk penghargaan secara langsung oleh pimpinan menjadi daya tarik tersendiri bagi pegawai untuk terus menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebisanya mungkin pegawai menunjukkan sikap bertanggung jawab atas segala tugas yang telah menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Dengan hasil yang telah didapatkan ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima karena motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil yang didapatkan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019; Siahaan & Bahri, 2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan beragamnya latar belakang tingkat pendidikan pegawai yang ada pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Keberagaman pendidikan ini mengakibatkan tingkat pendidikan dan kesesuaian pendidikan menjadi faktor dalam kinerja. Selama hasil kerja dari tupoksi yang telah ditetapkan bisa berjalan maka pegawai yang berlatar pendidikan beragam pun tetap bisa bekerja. Sementara variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan pegawai yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan lebih menganggap dorongan untuk mendapatkan sesuatu akan menjadi pemicu yang lebih dominan untuk meningkatkan kinerja. Posisi yang menjanjikan, tunjangan

kesehatan, tunjangan daerah, sampai tunjangan pensiun menjadi pemicu tiap pegawai untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin bagi kelancaran tupoksi kantor.

Sesuai dengan hasil pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan ada beberapa hal yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, diantaranya: 1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, ada baiknya BPBD Prov Sulsel menyesuaikan tingkat pendidikan dengan tupoksi yang ada. Tingkat pendidikan yang bersifat kesehatan lingkungan, topografi wilayah, atau yang berkaitan dengan meteorologi dan geofisika bisa dijadikan pilihan untuk semakin meningkatkan kinerja kantor yang memiliki tupoksi sangat kompleks. 2. Selain dua variabel penelitian yang menjadi faktor penentu kinerja, masih ada banyak faktor lain lagi yang memungkinkan untuk dibenahi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan misalnya penggunaan teknologi terkini dalam penanganan bencana. Dengan memanfaatkan teknologi terkini diharapkan penanganan permasalahan bencana akan lebih optimal pula. 3. Seiring dengan poin kedua, pemanfaatan teknologi terkini tentunya menuntut pula sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terkini pula. Pembaharuan pengetahuan dari jajaran pegawai sampai pimpinan baik untuk dijadikan bahan pertimbangan agar segala potensi yang ada bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk membantu Provinsi Sulawesi Selatan yang tangguh terhadap bencana dan bersahabat dengan alam.

## Referensi:

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51. <https://doi.org/10.46576/Wdw.V0i51.243>
- Alamsyah, M. B. T., & Setyowati, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. United Indo Surabaya). *Jhp17: Jurnal Hasil Penelitian*, 4(01). <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jhp17/article/view/2424/2027>
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1). <https://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Darman, R. A. (2017). Mempersiapkan Generasi Emas Indonesia Tahun 2045 Melalui Pendidikan Berkualitas. *Jurnal Edik Informatika Penelitian Bidang Komputer Sains Dan Pendidikan Informatika*, 3(2), 73-87. <https://doi.org/10.22202/Ei.2017.V3i2.1320>

- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., Yulianthini, N. N., & Se, M. M. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). <https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Jmi/Article/View/6703>
- Dharmawan, H. C. B. (2020). Strategi Komunikasi Pengurangan Risiko Bencana Oleh Bnpb Melalui Instagram@ Bnpb\_Indonesia. Universitas Pelita Harapan. <http://Repository.Uph.Edu/Id/Eprint/10539>
- Guterresa, L., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The Role Of Work Motivation As A Mediator On The Influence Of Education-Training And Leadership Style On Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497-1504. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hamonangan, A. (2013). Pengaruh Keterampilan Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Karet Nusantara Medan. Universitas Medan Area. <http://Repository.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/471>
- Kellner, A., Cafferkey, K., & Townsend, K. (2019). Ability, Motivation And Opportunity Theory: A Formula For Employee Performance? In Elgar Introduction To Theories Of Human Resources And Employment Relations. Edward Elgar Publishing. <https://Doi.Org/Https://Www.Elgaronline.Com/Downloadpdf/Edcoll/9781786439000/9781786439000.00029.Pdf>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sdm. Tiga Serangkai.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147. <https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.30596%2fmaneggio.V2i1.3650>
- Panambunan, O., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V5i2.16506>
- Pasolong, H. (2014). Teori Administrasi Publik. Alfabeta Bandung.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55. <https://103.209.1.42/Index.Php/Jaemb/Article/View/1083>
- Ratu, R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1). <https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V6i1.18832>
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pt Pln (Persero) P3b Sumbagut. <https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.31227/Osf.Io/8zq7m>
- Saputra, A. U. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Dalam Mengelola Barang Milik Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Dengan Etika Sebagai

Variabel Moderating. 110265, 110493. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/4486/1/ARI%20UTOMO.pdf>

Saraswati, S. (2018). Manajemen Bencana Oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis Di Wilayah Kecamatan Sadananya Kabupaten Ciamis Oleh: Saraswati Ayudina Permana.

<https://doi.org/10.25157/dinamika.v5i3.1677>

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

Soetrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung, 225.

Sukmawati, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 269–278.

<https://doi.org/https://journal.uniga.ac.id/index.php/jpb/article/view/224>

Supriadi, H. (2017). Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan Diri Terhadap Tantangan Era Globalisasi. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2).

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/jk.v3i2.y2016.p%25p>

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.

<http://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewfile/429/354>

Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://osf.io/bvspd/download>

Weol, D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

<https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10136>

Winarno, A. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Karyawan Pada Rumah Sakit Ahmad Yani Awal Bros Hospital Group. Universitas Islam Riau.

<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/3157>