

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPBD KABUPATEN BOYOLALI

Indrayana Putro Pambuko¹⁾, Alean Kistiani Hegy Suryana²⁾, Unna Ria Safitri³⁾, Hari Purwanto⁴⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No. 405 Winong Boyolali ¹⁾²⁾³⁾⁴⁾

E-mail: IndrayanaPutro@gmail.com¹⁾, alean.kistiani@gmail.com²⁾, unnaria68@gmail.com³⁾, hariharipoer@yahoo.co.id⁴⁾

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPBD Kabupaten Boyolali. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor BPBD Kabupaten Boyolali yang berjumlah 54 orang. Data bersumber dari hasil kuesioner karyawan dan dinilai dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari $p\text{-value} = 0,037 < \alpha = 0,05$ (2) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari $p\text{-value} = 0,696 > \alpha = 0,05$ (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$ (4) latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of educational background, work experience and motivation on employee performance at the Boyolali Regency BPBD Office. The sample of this study is all employees of the Boyolali Regency BPBD office totaling 54 people. The data were sourced from the results of employee questionnaires and assessed by multiple linear regression analysis techniques. The results of the study show that (1) educational background has an effect on employee performance can be seen from $p\text{-value} = 0.037 < \alpha = 0.05$ (2) work experience has no effect on employee performance can be seen from $p\text{-value} = 0.696 > \alpha = 0.05$ (3) motivation has an effect on employee performance can be seen from $p\text{-value} = 0.002 < 0.05$ (4) educational background and work experience affect employee performance can be seen from $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$.

Keywords: *Employee Performance, Educational Background, Work Experience, Motivation*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Penanggulangan Bencana Daerah adalah organisasi pemerintah di luar provinsi dan kabupaten/kota yang menangani penanggulangan bencana sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Di masa sekarang perusahaan/organisasi sudah harus memahami pentingnya sumber daya manusia (SDM) terhadap tercapainya tujuan perusahaan/organisasi. Menurut (Haerul, 2020:1) Sumber daya manusia menyoroti konsep penting dari kekuatan (energi), yang merupakan kekuatan yang melekat pada manusia yang memiliki kapasitas untuk berkembang dan maju dengan cara yang baik. Dari pengertian tersebut sudah jelas apabila sumber daya manusia memegang peran penting di sebuah perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mestinya tidak asal-asalan dalam memilih karyawan (sdm) untuk direkrut ke perusahaan. Pihak perusahaan memilih sumber daya manusia (SDM) yang berkompenten sehingga memiliki kinerja yang cocok dan baik dalam bidangnya. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan mempercepat pencapaian tujuan bisnis. Unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan dalam situasi ini, seperti latar

belakang pendidikan dan pengalaman kerja, harus diperhatikan oleh pemberi kerja. Motivasi karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, selain latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBD Kabupaten Boyolali.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

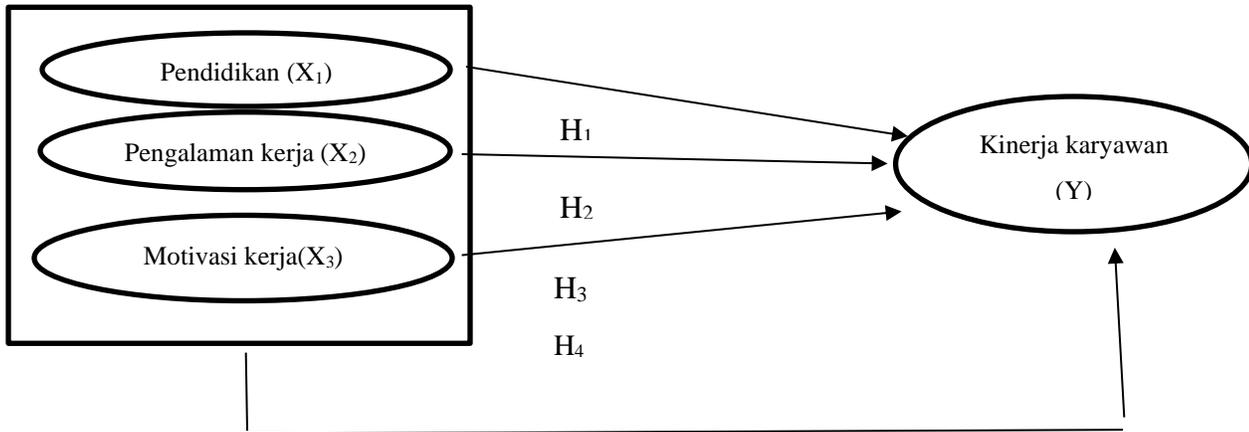
1. Mengetahui pengaruh secara parsial latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBD KAB Boyolali.
2. Mengetahui pengaruh secara parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBD KAB Boyolali.
3. Mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBD KAB Boyolali.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBD KAB Boyolali.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen, menurut (Hasibuan 2020), adalah ilmu dan seni dalam mengawasi suatu tata cara penggunaan sumber daya dan sumber lain secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur bagaimana orang berinteraksi satu sama lain dan memainkan perannya masing-masing di tempat kerja sehingga interaksi dan peran tersebut dapat produktif dan efisien dalam mencapai organisasi, karyawan, dan tujuan masyarakat. M. Prawiro (2023) Tujuan pendidikan adalah untuk membantu siswa mengembangkan pemahaman mereka tentang dunia dan kapasitas mereka untuk berpikir kritis..Selain pendidikan,pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Seorang karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak tentunya akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang harus dilakukan ketika menghadapi suatu masalah. Anhar (2017:9), pengalaman profesional dapat diperoleh melalui waktu yang dihabiskan untuk mempelajari informasi, kemampuan, dan sikap baru berdasarkan frekuensi dan sifat penugasan. Motivasi seseorang adalah kumpulan sikap dan keyakinan yang mendorong mereka untuk mengambil tindakan tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri. Menurut Afand (2018:23), motivasi adalah “keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu sebagai akibat dorongan, dorongan, dan keterpaksaan untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan ikhlas sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan bagus dan berkualitas tinggi.”Kinerja karyawan merupakan kualitas dari kerja seseorang sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang telah ditentukan. Menurut Fahmi (2018:) mengatakan“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

2.7 Kerangka Pemikiran

Dengan mempertimbangkan penjelasan diatas,paradigma penelitian yang digunakan:



3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data numerik dan analisis statistik dengan menggunakan metode penelitian ini. peneliti berorganisasi untuk mempelajari kelompok objek atau orang dengan jumlah tertentu dan seperangkat karakteristik, dan istilah “populasi” mengacu pada kategori menyeluruh ini. Seluruh pekerja BPBD KAB diikutsertakan dalam populasi penelitian. Total 54 orang bekerja di BOYOLALI.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah instrument penelitian benar-benar mampu mengukur konstruk yang digunakan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk koefisien korelasi semua butir instrumen pernyataan variabel penelitian dinyatakan valid sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa temuan reliabel untuk semua variabel ketika latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi dan kinerja karyawan semuanya lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu mengumpulkan data yang dapat dipercaya, menunjukkan bahwa jika pernyataan tersebut diajukan kembali, hasil yang pada dasarnya identik dengan yang pertama akan diterima.

4.2 Uji ASUMSI KLASIK
4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90374244
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,161
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		1,185
Asymp. Sig. (2-tailed)		,121

Distribusi normal dari variabel-variabel ini ditampilkan pada tabel sebelumnya. Karena nilai Asymp ditemukan dalam uji normalitas variabel. Jika nilai residual dalam model regresi memiliki nilai Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau mendekati 0,121, maka nilai tersebut berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,275	2,462		2,549	,014		
	X1	,203	,095	,289	2,148	,037	,677	1,477
	X2	-,014	,036	-,046	-,393	,696	,904	1,107
	X3	-,460	,140	-,431	3,289	,002	,712	1,405

a. Dependent Variable: Y

Tidak satu pun dari variabel dalam tabel di atas menunjukkan multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai VIF variabel latar belakang pendidikan sebesar $1,4771 < 10$. Variabel “pengalaman kerja” memiliki variance inflation factor sebesar $1,107 < 10$. Nilai VIF motivasional adalah $1,405 < 10$, atau VIF satuan. Karena variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas, penelitian ini dapat dipercaya.

4.2.3 Uji Hetrokedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Heterkedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,377	1,642		,839	,406
	X1	,059	,063	,160	,942	,351
	X2	-,019	,024	-,115	-,781	,438
	X3	-,052	,093	-,092	-,558	,579

a. Dependent Variable: RES2

0,579, 0,351, dan 0,438 Tingkat motivasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman profesional masing-masing terbuka untuk interpretasi. Karena setiap variabel tersebut memiliki nilai Sig > 0,05, data yang disajikan di sini tidak mendukung hipotesis heteroskedastisitas.

4.2.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,623 ^a	,388	,351	1,96002	1,860

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai DW sebesar 1,860 telah dihitung dari data pada tabel sebelumnya. Dengan menggunakan ukuran sampel 54 (n) dan tiga variabel independen (K = 3), dapat menghitung nilai (du) 1,6800 dan membandingkannya dengan nilai 5% dari tabel signifikansi. Nilai DW 1.860 berada di atas nilai tertinggi yang diperbolehkan (du) yaitu 1.680, dan di bawah batas bawah (4-du) yaitu 4-1,680= 2,32 atau $1.6801 \leq 1.860 \leq 2.32$. Data tampaknya tidak memiliki masalah autokorelasi.

4.3 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,275	2,462		2,549	,014
1 X1	,203	,095	,289	2,148	,037
X2	-,014	,036	-,046	-,393	,696
X3	,460	,140	,431	3,289	,002

a. Dependent Variable: Y

Berikut hasil yang diperoleh dari hasil persamaan regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

$$Y = 6,275 + 0,203.X_1 - 0,014.X_2 + 0,460.X_3 + e$$

Berikut ini dapat disimpulkan dengan menggunakan persamaan regresi yang dijelaskan di atas:

1. Diduga ketiga variabel bebas motivasi, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan semuanya akan tetap memiliki nilai konstanta (a) yang sama yaitu sebesar 6,275. Dengan demikian, variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai positif sebesar 6,275.

2. Kinerja pegawai akan naik sebesar 0,203 satuan untuk setiap 1 (satu) satuan kenaikan tingkat pendidikan, asalkan variabel lainnya tetap. Hal ini dikarenakan koefisien variabel variabel latar belakang pendidikan (β_1) sebesar 0,203 dengan arah positif. Kinerja pegawai akan turun sebesar 0,203 satuan, namun apabila latar belakang pendidikannya diturunkan sebesar 1 (satu) satuan.
3. Dengan arah positif, koefisien variabel pengalaman kerja (β_2) adalah -0,014., artinya dengan asumsi faktor lain turun, kinerja pegawai akan turun sebesar -0,014 satuan untuk setiap kenaikan 1 (satu) satuan pengalaman kerja. Sebaliknya, kinerja pegawai akan turun sebesar -0,014 satuan jika pengalaman kerja bertambah 1 (satu) satuan.
4. Kinerja pegawai akan naik sebesar 0,460 satuan untuk setiap satuan kenaikan motivasi, asalkan faktor lain tetap konstan, sesuai dengan koefisien variabel motivasi (β_3) yaitu sebesar 0,460 dan berarah positif. Sedangkan kinerja pegawai akan turun sebesar 0,460 satuan jika motivasi turun sebesar 1 (satu) satuan.

4.4 PENGUJIAN HIPOTESIS

4.4.1 Uji t

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,275	2,462		2,549	,014
1					
X1	,203	,095	,289	2,148	,037
X2	-,014	,036	-,046	-,393	,696
X3	,460	,140	,431	3,289	,002

a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan uji t menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis awal penelitian ini berpendapat bahwa latar belakang akademik mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, temuan pengujian tersebut memberikan bukti yang mendukung hipotesis bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh besar terhadap tingkat kinerja yang dicapai oleh para pegawai di kantor BPBD Kabupaten Boyolali.
2. Hipotesis kedua penelitian berpendapat bahwa pengalaman kerja berdampak pada kinerja karyawan. Menurut hasil pengujian, tingkat signifikansinya adalah $0,696 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan pengalaman kerja di kantor BPBD Kabupaten Boyolali tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah tidak benar.
3. Hipotesis Menurut hipotesis ketiga penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa motivasi kantor BPBD Kabupaten Boyolali memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Uji F

Tabel 4.9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121,841	3	40,614	10,572	,000 ^b
Residual	192,084	50	3,842		
Total	313,926	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dengan demikian dapat diartikan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi yakni 5% atau 0,05.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,351	1,96002

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,388 atau 38,8%. Artinya dari semua variabel bebas pada penelitian ini yakni latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 38,8%. Sebesar 61,2% merupakan nilai sisa variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis adalah sebagai berikut :

1. Dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ latar belakang pendidikan secara parsial memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.karena semakin tinggi pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.
2. Dengan nilai signifikansi $0,696 > 0,05$ dapat dikatakan pengalaman kerja H2 tidak diterima atau tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.karena setiap pekerjaan tidak harus dilakukan oleh orang yang berpengalaman.Dan pengalaman kerja juga dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.
3. Dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dapat dikatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau H3 diterima.Adanya motivasi akan mendorong karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuannya sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal.
4. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dikatakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.karena tinggi rendahnya pendidikan dan pengalaman kerja bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan,

5.2 Saran

1. Bagi kantor BPBD Kabupaten Boyolali, diharapkan karyawan untuk meningkatkan pengalaman kerjanya.Ketrampilan dan pengetahuan sangat penting dalam mendorong performa dari karyawan karyawan tersebut.Dengan pemahaman akan pekerjaannya, karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan mudah dan akan memberi dampak pula pada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel- variabel lain diluar penelitian ini,agar lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor yang lain seperti masa kerja,lingkungan kerja,produktivitas kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Angelica,Purbasari.2022.*Pengaruh Pengalaman,Motivasi,Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PNS RSJD*. E-JURNAL MANAJEMEN TSM.Vol. 2, No, 4,December 2022,Hlm. 289-300.
- [2] Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2017). *Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Konsumen pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi*. Davis Dalam Mangkunegara (2017:67), 8–29.
- [3] Farisi, S., Irnawati, J. & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau*. *J. Hum.* **4**, 15–33.
- [4] Hitalessy, V., Roni, H. & Iswandi, I. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Image J. Ris. Manaj. **7**, 38–44.
- [5] Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*. Indonesia. J. Softw. Eng. **5**, 19–28.
- [6] Novalasari. 2021. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. IKONOA WAREHOUSE*. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1, hal 67-85.
- [7] Pitriyani, A. H. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat*. *J. EBMA* **1**, 60–68.
- [8] Rijanto, Risnawati. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomedia STIE Pasim. Vol 09 No 02, Hal 1-18 Vol.6, No.2, hal 94-

108.

- [9] Suparyanto dan Rosad (2015-2020). *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo*. *Suparyanto dan Rosad (2015 5, 248–253 (2020).*
- [10] Sujarweni,V Wiratna.(2020).*The Master Of Book SPSS:Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Kebutuhan Secara Otodidak.Anak Hebat Indonesia*.Yogyakarta.
- [11] Sugiarto.(2022).*Metode Penelitian Bisnis*.Penerbit ANDI.Yogyakarta
- [12] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- [13] Suwarno. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera*. *J. Ilm. Ekon. Bisnis* 24, 58–76.
- [14] Siswa, A., Viii, K. & Darangdan, S.(2023). *Pengembangan modul bimbingan kelompok dengan teknik eft* (. 6, 239–249.
- [15] Samsudin. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Pln (Persero) wilayah SulSelBar*. *Jurnal*
- [16] Syariah, B. & Kcp, M. Dian Muzerika. (2018).
- [17] Setiawan, I. K. Y.(2015).*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja*. *J. Jur. Pendidik. Ekon.* 05, 1–11.
- [18] Wakidah, Trihudiyatmanto dan Purwanto. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- [19] Yuniarti, Rina (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina