

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok

Hengki Mangiring Parulian Simarmata¹, Poltak Pardamean Simarmata², Doris Yolanda Saragih³

^{1,3}Program Sekretari, Politeknik Bisnis Indonesia, Pematang Siantar, Indonesia

²Program Manajemen, Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia, Pematang Siantar, Indonesia

Email: ¹hengkisimarmata.mm@gmail.com, ²poltak.pardamean@sbm-itb.ac.id, ³dorisyolandasaragih@gmail.com

Abstract

Reliable Human Resources (HR) is the primary key in the Organization. This study aims to determine the influence of educational background on team member performance at the Nagori Naga Dolok Village Office, Simalungun Regency. The research uses qualitative and descriptive approaches to obtain the data by distributing questionnaires. The sample used by all Village Office employees was 33 people. Data was collected and then tested for validity, reliability test, and normality test. The analysis technique used is simple linear regression analysis using SPSS software. The hypothesis test results are proven where the significance value is below 0.05, meaning that educational background has a significant positive effect on team member performance at the Nagori Naga Dolok Village office, Simalungun Regency. The magnitude of the influence of variable X on variable Y, with a linear regression test of 0.642, means that the extent of the impact of variable X on variable Y is 64.2%. The remaining 35.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Educational Background, Team Member Performance

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal adalah kunci utama dalam Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun. Metode Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dan deskriptif dimana data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan seluruh pegawai Kantor Desa sebanyak 33 orang. Data dikumpulkan kemudian dilakukan pengujian validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Teknik Analisis yang digunakan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Software SPSS. Hasil uji Hipotesis dibuktikan dimana nilai signifikansi dibawah dari 0.05 artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun. Besarnya Pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dengan uji regresi linear sebesar 0.642 yang artinya

besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 64.2% sedangkan sisanya 35.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan pekerjaan di sebuah institusi diperlukan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia memiliki faktor penting pencapaian tujuan organisasi. Perlunya pengelolaan SDM dengan baik menjadi kunci pokok keberhasilan organisasi (Simarmata et al., 2021). SDM menjadi aset penting organisasi untuk memiliki kemampuan berkembang dalam jangka panjang (Farisi et al., 2020).

Pegawai harus mampu mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan sasaran, tujuan, serta visi misi organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik tidaklah mudah. Banyak faktor yang mendorong peningkatan kinerja seperti pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kompensasi (Pitriyani & Halim, 2020).

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu objek penilaian organisasi kepada calon pegawai. Jika calon pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan maka sumber daya manusia tersebut memiliki potensi mengembangkan diri dan menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Latar belakang pendidikan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja.

Pendidikan dianggap sangat penting akan memberikan kontribusi besar bagi pegawai untuk bekerja dan mengelola aktivitas dalam organisasi (Pitriyani & Halim, 2020). Sumber daya manusia jika dikelola dengan baik akan meningkatkan efektivitas yang efisien dan efektif dalam organisasi (Zaenab, 2020).

Kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan pegawai terutama dalam meningkatkan jenjang karier yang sesuai dengan kualitas dan tanggung jawab pegawai (Saragih & Siagian, 2018).

Desa Naga Dolok merupakan salah satu desa yang berada di Kabupaten Simalungun Sumatera Utara. Pelayanan desa dirasa masyarakat masih kurang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa masyarakat di Desa Naga Dolok masyarakat memberikan tanggapan tentang kecepatan dalam melayani dan menyelesaikan masalah masyarakat dianggap masih kurang. Masyarakat merasa pegawai kurang kompeten dalam melayani masyarakat. Kinerja pegawai dinilai kurang hal ini dapat dipengaruhi karena latar belakang pendidikan pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diemban. Latar belakang pendidikan merupakan kesesuaian bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas yang diberikan. Latar belakang pendidikan seharusnya mampu memberikan sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja dengan baik. Latar belakang pendidikan juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja seseorang secara efektif dan efisien. Kinerja pelayanan publik sangat penting diperhatikan sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi.

Rumusan masalah adalah apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun dan berapa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh mengetahui besarnya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun dan berapa besar pengaruh mengetahui besarnya pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun.

2. KAJIAN TEORI

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam mengelola organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan memberikan pengaruh yang semakin baik bagi organisasi (Pitriyani & Halim, 2020). Latar belakang pendidikan juga mempengaruhi perkembangan dan kemajuan usaha dengan menciptakan kreasi dan inovasi (Rostikawati & Pirmaningsih, 2019). Pendidikan memberikan nilai-nilai kognitif, afektif dan psikomotorik bagi seseorang dalam bekerja.

Pendidikan merupakan pembentukan nilai pribadi manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan merupakan salah satu usaha dalam peningkatan pengetahuan, pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh (Zaenab, 2020). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 dimana sistem pendidikan nasional dijelaskan sebagai usaha secara sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana dan proses pembelajaran sehingga peserta mampu secara aktif untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga memiliki kekuatan secara spiritual keagamaan, kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki kepribadian yang tangguh, kecerdasan, memiliki akhlak mulia, serta keterampilan untuk memperlengkapi dirinya (Muzerika et al., 2019). Tujuan dari pendidikan adalah untuk membentuk karakter manusia, aspek iman dan aspek moralitas (Rosenda, 2021).

Pendidikan dalam masyarakat terdiri dari pendidikan informal, pendidikan nonformal dan pendidikan formal. Pendidikan sangat penting bagi seseorang karena pendidikan merupakan usaha seseorang untuk jauh lebih dewasa dalam berpikir dan mampu mempengaruhi sikap pribadi seseorang (Pitriyani & Halim, 2020).

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu aspek penting bagi personalia dalam menerima calon pegawai. Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan calon pegawai yang dibutuhkan perusahaan (Zaenab, 2020). Kemampuan untuk berpikir dibutuhkan dalam berbagai kegiatan seperti berpikir, bernalar dan kemampuan untuk memecahkan masalah. Penelitian yang dilakukan Rostika dan Pirmaningsih dimana latar belakang pendidikan yang menjadi indikatornya adalah pendidikan formal yaitu SD, SMP/Sederajat, SMA/Sederajat. Diploma, dan Sarjana. Penelitian yang dilakukan Rijanto variabel yang digunakan untuk mengukur latar belakang pendidikan yaitu jenjang pendidikan, Spesifikasi keilmuan yang dimiliki (Rijanto, 2020).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur variabel latar belakang pendidikan adalah (a) Pengetahuan yang dimiliki, (b) Keterampilan yang dimiliki, (c) Latar belakang pendidikan, dan (d) Jurusan pendidikan.

Kinerja Pegawai

Secara etimologi kata kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance) (Susanty & Baskoro, 2012). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Syaripuddin & Handayani, 2018). Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu. Kinerja juga dijelaskan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, target dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi (Muzerika et al., 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang (Sahanggamu & Mandey, 2014). Kinerja juga dijelaskan sebagai hasil yang dicapai pegawai sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab (Simarmata et al., 2021) sehingga memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi (Nuridinprayogi et al., 2019). Orang yang memiliki kinerja yang tinggi dijelaskan sebagai orang yang memiliki tanggung jawab, berani mengambil risiko, dan memiliki tujuan yang

realistis. Penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam pengukuran keberhasilan sebuah organisasi (Saragih & Simarmata, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan Muzerika dkk menjelaskan variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab (Muzerika et al., 2019). Saragih dan Siagian dalam penelitiannya menggunakan variabel kinerja dengan tingkat kuantitas, kemampuan, sikap pegawai, dan waktu penyelesaian pekerjaan (Saragih & Siagian, 2018). Simarmata dkk dalam penelitiannya menggunakan variabel kinerja pegawai dengan efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, dan disiplin (Simarmata et al., 2021). Susanty dan Baskoro menggunakan variabel kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian menyelesaikan pekerjaan, dan komitmen kerja (Susanty & Baskoro, 2012). Rostika dan Pirmaningsih variabel kinerja yang digunakan adalah kemampuan meningkatkan omset, kemampuan meningkatkan pelanggan, meningkatkan keuntungan, cepat dalam pengambilan keputusan (Rostikawati & Pirmaningsih, 2019).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai adalah (a) Kuantitas hasil kerja, (b) Kualitas hasil kerja, (c) ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, (d) Disiplin waktu dan absensi, dan (e) Kerja tim

Beberapa peneliti terdahulu menjelaskan bahwa adanya hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim penelitian tentang hubungan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Pitriyani & Halim, 2020). Penelitian juga dilakukan oleh Rostika dan Pirmaningsih tentang hubungan latar belakang pendidikan terhadap kinerja dalam penyusunan laporan keuangan UMKM (Rostikawati & Pirmaningsih, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Muzerika menjelaskan bahwa ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja di Bansk Syariah Mandiri KCP Jantho (Muzerika et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Zaenab latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang (Zaenab, 2020).

Namun dalam penelitian Muzerika dkk sebaliknya bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho dan Penelitian yang dilakukan Rijanto bahwa latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di AJB Bumi Putera. Penelitian yang dilakukan Setiawan dkk bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Federal International Finance (FIF) group cabang singaraja (Setiawan et al., 2015).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah (a) Ho yaitu tidak terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun dan (b) Ha yaitu terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif dimana data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Desa Nagori Naga Dolok. Karena jumlah populasi yang kecil maka sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebanyak 33 orang dengan sampling jenuh.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala linkert, kegiatan observasi. Data

sekunder diperoleh dari jurnal nasional dengan topik manajemen dan SDM. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis digunakan dengan uji t dan uji F. Teknik Analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilakukan uji hipotesis

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif responden yang dilakukan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut dimana jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (75.8%) dan berjenis kelamin wanita berjumlah 8 orang (24.2%). Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir digambarkan pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	12.1	12.1	12.1
	SMA	27	81.8	81.8	93.9
	S1	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan yang bekerja di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun SMA sebesar 81.8%, SMP sebesar 12.1%, Sarjana S1 sebesar 6.1%.

Uji validitas yang dilakukan terhadap semua item pertanyaan Latar belakang pendidikan dimana nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel dan nilai signifikasi dibawah dari 0.05 sehingga semua item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid. Uji validitas yang dilakukan terhadap semua item pertanyaan kinerja pegawai dimana nilai r hitung lebih besar dibanding dengan nilai r tabel dan nilai signifikansi dibawah 0.05 artinya semua item pertanyaan yang digunakan dianggap valid. Untuk uji Reliabilitas variabel x terhadap variabel y dimana nilai Cronbach's Alpha ditunjukkan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X)	0,802	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,813	8	Reliabel

Dari tabel 1.2 karena nilai cronbach's alpa lebih besar dari 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel x dan variabel Y reliabel. Uji Normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka dilakukan dengan uji t. Dalam penelitian ini dimana Ha menjelaskan ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun, sedangkan Ho tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.546	.132
	Latar Belakang Pendidikan (X)	7.456	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 7.456 lebih besar dibanding dengan nilai t tabel sebesar 2.035 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari signifikansi 0.05. Dari tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun.

Uji Regresi Linear Sederhana. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan menggunakan software SPSS Version 24 dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.630	2.09344

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan (X)

Dari tabel 1.4 dapat dilihat besarnya R Square Sebesar 0.642 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel X latar belakang pendidikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64.2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 35.8 yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya dimana latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau Parapat. Penelitian Zaenab menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang (Zaenab, 2020). Penelitian yang dilakukan Rostikawati dan Pirmaningsih juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh variabel bebas kemampuan menyusun laporan keuangan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja UMKM sebesar 30.3% (Rostikawati & Pirmaningsih, 2019).

5. PENUTUP

Hasil penelitian yang dilakukan di kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun dimana uji hipotesis yang dilakukan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima artinya bahwa terhadap pengaruh positif yang signifikan dari latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dari uji Regresi Linear sederhana sebesar 64.2% dan sisanya 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran dalam Penelitian ini dimana dalam penerimaan pegawai pentingnya melakukan test penerimaan yang selektif dan mempertimbangkan antara latar belakang pendidikan dengan job desk yang akan dikerjakan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan perlu melakukan pelatihan baik dengan cara memberikan seminar, pelatihan, atau menyekolahkan agar meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Untuk

penelitian berikutnya dapat mengukur pengaruh kinerja pegawai yang ada dengan variabel lain seperti variabel kepemimpinan, variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai..

6. DAFTAR RUJUKAN

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1(4), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Muzerika, D., Hasnita, N., & Iskandar, E. (2019). pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. *Jantho. Jihbiz: Global Journal of Islamic Banking and Finance.*, 1(2), 115–130.
- NuridinPrayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA 2019 Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Rijanto, R. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak): Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(01), 1–18.
- Rosenda, D. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Agama Dan Semangat Wirausaha Terhadap Kinerja Bisnis Mahasiswi Muslimah Enterpreuner Di Kota Bandung. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 1–11.
- Rostikawati, R., & Pirmaningsih, L. (2019). Pengaruh kemampuan menyusun laporan keuangan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pelaku UMKM terhadap kinerja UMKM. *Liability*, 1(2), 1–21.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. I. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>
- Saragih, R. S., & Siagian, N. F. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Study Kasus di PT. Pendidikan Ganesha Operation Pematangsiantar). *Jurnal EK&BI*, 1(2), 83–91.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Setiawan, I. K. Y., Suharsono, N., & Tripalupi, L. E. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal

International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 5(1).

Simarmata, H. M. P., Saragih, D. Y., & Panjaitan, N. J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Bridgestone Pondok Bandar Jambu Kabupaten Simalungun. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI), 4(1), 403–409. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i1.248>

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>

Syaripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Jurnal Muhammadiyah Sumatera Utara, 1(1), 418–428.

Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang. Jurnal Visi Manajemen, 6(2), 94–108.