



Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi

Endang Tri Rahayu^{1*}, Sry Rosita², Rohman Wilian³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: rahayuendang0303@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to describe and analyze the effect of educational background on employee performance through work motivation as an intervening variable at the Energy and Mineral Resources Office of Jambi Province. The method used is quantitative analysis with a population of 64 employees and a sample of 63 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert scale-based questionnaire, and the analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the help of SmartPLS 3 software. The results showed that: (1) educational background has a positive and significant effect on employee performance, (2) educational background has a positive and significant effect on work motivation, (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (4) work motivation acts as an intervening variable that mediates the effect of educational background on employee performance. Based on the results, it is recommended that the Energy and Mineral Resources Office of Jambi Province organize relevant technical training related to their work areas, professional certification, and training based on actual work needs. It is also suggested to pay special attention to the quality of employee work, one strategy being continuous training focused on improving work accuracy, quality management, and more detailed and measurable standard operating procedures (SOPs). For work motivation, more attention should be given to providing opportunities for personal development, such as advanced skills training, opportunities for innovation in work, and involving employees in strategic decision-making according to their capacity.*

Keywords: *Educational Background; Employee Performance; Intervening Variable; Technical Training; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan populasi sebanyak 64 karyawan dan sampel sebanyak 63 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, dan analisis dilakukan dengan teknik Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, latar belakang pendidikan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi menyelenggarakan pelatihan teknis yang relevan dengan bidang kerja masing-masing, sertifikasi profesi, serta pelatihan berbasis kebutuhan kerja aktual. Diharapkan juga untuk memberikan perhatian lebih terhadap kualitas kerja pegawai, salah satunya melalui pelatihan berkelanjutan dan peningkatan ketelitian kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja, disarankan agar memberikan ruang pengembangan diri, pelatihan keterampilan lanjutan, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis sesuai kapasitasnya.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Latar Belakang Pendidikan; Motivasi Kerja; Pelatihan Teknis; Variabel Intervening.

1. PENDAHULUAN

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Jambi didirikan sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 yang menjelaskan tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 49 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 07 Tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan Gubernur Jambi Nomor 49 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi . Peran dinas sangat penting karena pengelolaan energi dan sumber daya mineral yang efektif berdampak signifikan terhadap pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Saat ini, Dinas ESDM Provinsi Jambi memiliki total 64 pegawai dengan latar belakang pendidikan beragam, mulai dari Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga Magister (S2).

Dari latar belakang pendidikan sarjana di instansi ini didominasi oleh lulusan dengan pendidikan non-teknis sebanyak 38 orang (59,37%) dan teknis berjumlah 26 orang (40,63%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai berasal dari latar belakang non-teknis, meskipun instansi terkait erat dengan bidang energi dan sumber daya mineral yang cenderung bersifat teknis. Ini bisa menjadi bahan evaluasi untuk menyeimbangkan kompetensi teknis dan non-teknis dalam mendukung tugas dan fungsi teknis instansi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan visinya. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi (Simarmata et al., 2021). SDM berperan sebagai sumber daya utama yang memungkinkan pertumbuhan jangka panjang bagi organisasi (Farisi et al., 2020). Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah memastikan bahwa pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kesesuaian ini memungkinkan pegawai untuk memahami pekerjaannya dengan lebih baik, menyelesaikan tugas secara lebih efisien, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja.

Selanjutnya, latar belakang pendidikan yang relevan juga dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja. Pegawai yang merasa kompeten dan memiliki dasar pengetahuan yang mendukung pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kombinasi antara latar belakang pendidikan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat pendidikannya. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaziza Pardede (2019) mengungkapkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. Pendidikan formal yang dimiliki oleh seorang pegawai dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain latar belakang pendidikan, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan latar belakang pendidikan dengan kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja dan kedisiplinan di tempat kerja akan meningkat. Kedisiplinan kerja meliputi ketaatan dan kepatuhan terhadap tanggung jawab, menyelesaikan tugas di kantor, dan mematuhi peraturan kehadiran. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja, meskipun pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amallya Irfan Ashrin (2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki motivasi yang besar untuk bekerja dengan giat agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai.

Hasil survei awal mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa 15% pegawai setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan, khususnya mengenai kebutuhan dasar seperti gaji dan fasilitas, keamanan kerja, dan peluang untuk berkembang. Meskipun demikian, terjadi penurunan dalam aspek aktualisasi diri, khususnya mengenai hal kesesuaian pekerjaan dengan minat pribadi yang dapat dijadikan sebagai fokus untuk perbaikan di masa mendatang.

Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Jambi merupakan badan pemerintahan Provinsi Jambi yang kinerja pegawainya tidak hanya berpengaruh pada pelaksanaan tugas administratif, tetapi juga pada pengelolaan energi dan sumber daya alam yang berdampak besar

bagi masyarakat. Berdasarkan Peraturan Daerah Jambi, Dinas Energi dan Sumber daya Mineral didirikan sebagai lembaga teknis yang mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Gubernur dalam melaksanakan tanggung jawab pemerintah yang terkait bidang energi dan sumber daya mineral. Hal ini termasuk kewenangan provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya mengenai bidang geologi, air tanah, pertambangan mineral dan batu bara, energi baru terbarukan serta ketenagalistrikan.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi memiliki 6 (enam) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. Untuk indikator 1 tahun 2024 menunjukkan tercapainya kinerja program rasio elektifitas dengan realisasi 100%. Pada indikator kinerja ke-2 tahun 2024 terjadi peningkatan dengan realisasi sebesar 109%. Tahun 2024 untuk target kinerja sasaran ke-3 ini tidak tercapai hanya 33,17%, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pendanaan pada program pengelolaan aspek kegeologian dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Oleh karena itu Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi mengharapkan dukungan pendanaan dari Pemerintah Daerah Provinsi Jambi agar target penetapan zona konsevasi air tanah pada Cekungan Air Tanah Daerah Provinsi Jambi pada tahun 2026 tercapai. Sedangkan untuk indikator ke 4 dan 5 tahun 2024 telah memenuhi dan melampaui target (tercapai $\geq 100\%$) dan 1 (satu) indikator ke 6 yaitu predikat AKIP tahun 2024 belum ada penilaian pada indicator dikarenakan penilaian dilakukan di triwulan I Tahun 2025.

Berdasarkan penjelasan di atas, latar belakang pendidikan pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi menunjukkan variasi yang cukup beragam, baik dari segi jenjang pendidikan maupun kesesuaian jurusan dengan bidang pekerjaan. Data kinerja pegawai di ESDM mengindikasikan adanya peningkatan yang signifikan seiring dengan perbedaan latar belakang pendidikan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman latar belakang pendidikan dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 10 pegawai mengenai kinerja mereka, secara keseluruhan menunjukkan bahwa 15% pegawai memiliki persepsi yang sangat positif terhadap kinerja mereka sendiri. Hal ini terlihat dari tingginya persentase jawaban pada kategori setuju (79%) dan sangat setuju (12%), yang secara total mencakup 91% dari seluruh tanggapan. Tidak ada responden yang sepenuhnya merasa sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan,

dan hanya sebagian kecil (9%) yang menunjukkan keraguan atau tidak setuju. Meskipun jumlahnya kecil, terdapat pegawai yang merasa bahwa mereka belum sepenuhnya optimal dalam hal kuantitas kerja, kecepatan kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Hal ini dapat dijadikan sebagai indikasi awal untuk melakukan pembinaan atau pelatihan agar pegawai merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam aspek-aspek tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sigit Purwanto, et al (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang melibatkan pengembangan sumber daya manusia lewat berbagai tahap, termasuk perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir pegawai serta inisiatif untuk pengembangan organisasional dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan manajemen SDM, yang sering dikenal sebagai Human Resource (HR), agar dapat mengatur hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia. HR berperan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan dan operasional organisasi berjalan dengan lancar dan efektif. Dalam hal ini, memiliki sumber daya manusia yang terampil di bidangnya masing-masing sangatlah penting untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk memastikan kegiatan yang akan direncanakan dapat terlaksana dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Kinerja Pegawai

Dalimunthe (2018) mengatakan kinerja pegawai mengacu pada hasil yang diberikan oleh seseorang. Kinerja juga mencerminkan seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas atau aktivitas yang ditujukan untuk memenuhi tujuan organisasi sebagaimana yang tertera dalam perencanaan strategis organisasi.

Menurut Kurniawan et al., (2019) menekankan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja pegawai seorang pemimpin harus menunjukkan perilaku positif bagi timnya serta memberikan himbauan dan pelatihan terhadap pegawai. Hal ini bertujuan mendorong kolaborasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tim. Kinerja yang baik dipahami sebagai pencapaian hasil optimal yang selaras dengan standar organisasi dan berkontribusi pada realisasi tujuannya. Organisasi yang sukses terus berupaya meningkatkan keterampilan tenaga kerjanya, menyadari bahwa hal ini

penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menghadirkan tantangan yang signifikan bagi manajemen, karena mencapai tujuan dan memastikan keberlanjutan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Latar Belakang Pendidikan

Pengertian latar belakang pendidikan dalam konteks ini merujuk pada pendidikan formal. Menurut Undang - Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 menjelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan keterampilan dan membentuk watak serta budaya bangsa yang bermartabat demi kemajuan kehidupan bangsa. Pendidikan nasional bertujuan untuk membina kemampuan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, warga negara yang sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab serta menjadi warga Negara yang demokratis. (Pasal 3 UU RI No. 20 tahun 2003).

Motivasi Kerja

Motivasi bertindak sebagai penggerak atau dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan antusias demi mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Untuk memperjelas konsep ini, beberapa ahli memberikan definisi motivasi. Menurut Afandi dan Bahri (2020) motivasi mencakup kombinasi sikap dan nilai yang dapat membentuk pengejaran individu terhadap target tertentu. Sikap dan nilai ini berfungsi sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak guna mencapai tujuan yang diinginkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sumber data ini terbagi menjadi dua kategori yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi yang beralamat di Jl. Arif Rahman Hakim No.30 A, Simpang IV Sipin, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36361. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pekerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi mencakup pegawai tetap

sebanyak 64 orang yang terlibat dalam aktivitas operasional di Dinas tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang mencakup seluruh populasi yaitu sebanyak 63 orang pegawai tetap pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Inner Model

Uji Multikolinier

Tabel 1. *VIF (Variance inflation Factor).*

Variabel	VIF
Latar Belakang Pendidikan(X) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.817
Latar Belakang Pendidikan(X) -> Motivasi Kerja (Z)	1.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.817

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji multikolinearitas melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF < 5, yaitu variabel Latar Belakang Pendidikan (X) -> Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,817, Latar Belakang Pendidikan (X) -> Motivasi Kerja (Z) sebesar 1,000, dan Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,817.

Nilai tersebut berada jauh di bawah batas toleransi multikolinearitas yang ditetapkan, yakni 5 atau bahkan lebih ketat 3,3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian ini. sehingga model penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

R-Square

Tabel 2. *R-Square.*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.580	0.566
Motivasi Kerja (Z)	0.450	0.441

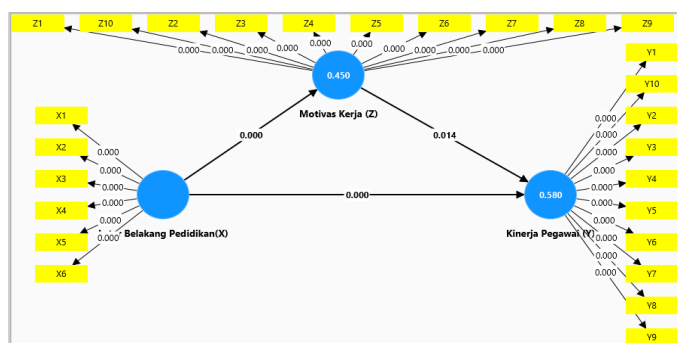
Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, nilai R-Square untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,580 dengan nilai adjusted sebesar 0,566. Hal ini berarti 58% variasi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Latar Belakang Pendidikan (X) dan Motivasi Kerja (Z), sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai secara baik.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,450 dengan nilai adjusted 0,441. Artinya, sebesar 45% variasi pada motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel Latar Belakang Pendidikan (X), sementara sisanya 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat, sehingga latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang cukup terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, terutama pada kinerja pegawai yang dipengaruhi secara signifikan oleh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja.

Bootstrapping/Uji Hipotesis



Gambar 1. Bootstrapping.

a. Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 3. Direct Effect.

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Latar Belakang Pendidikan(X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.487	0.491	0.134	3.628	0.000
Latar Belakang Pendidikan(X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.671	0.681	0.066	10.096	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.344	0.352	0.139	2.468	0.014

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil direct effect yang disajikan dalam tabel 5, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antar variabel-variabel yang diuji.

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pertama, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai original sample sebesar 0.487, maka setiap peningkatan latar belakang pendidikan (X) sebesar 1 maka secara langsung akan meningkatkan kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.487. Dengan T-statistics $3.628 > 1,96$ dan P-value $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik latar belakang pendidikan karyawan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima dan terbukti.

2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Kedua, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan nilai original sample sebesar 0.671, maka setiap peningkatan latar belakang pendidikan (X) sebesar 1 maka secara langsung akan meningkatkan motivasi kerja (Z) sebesar 0.671. Dengan nilai T-statistics $10.096 > 1,96$ dan P-value $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi latar belakang pendidikan karyawan, semakin meningkat pula motivasi kerja yang dimiliki. Sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima dan terbukti.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ketiga, Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai original sample sebesar 0.344, maka setiap peningkatan motivasi kerja (Z) sebesar 1 maka secara langsung akan meningkatkan kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.344. Dengan nilai T-statistics $2.468 > 1,96$ dan P-value $0.014 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Sehingga hipotesis 3 dinyatakan diterima dan terbukti.

b. Pengaruh hipotesis tidak langsung

Tabel 4. *Indirrect Effect.*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Latar Belakang Pedidikan(X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.230	0.238	0.096	2.399	0.016

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh latar belakang pendidikan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan. Dengan nilai original sample sebesar 0.230, setiap peningkatan latar belakang pendidikan (X) sebesar 1, maka secara tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebesar 0.230 dengan T-statistics $2.399 > 1,96$ dan P-value $0.016 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Sehingga hipotesis 4 diterima dan terbukti.

Pembahasan

Gambaran Kinerja Pegawai, Latar Belakang Pendidikan, dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai, latar belakang pendidikan, dan motivasi kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Jambi tergolong dalam kategori baik hingga sangat baik. Pada variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat yang sangat baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor pada seluruh dimensi yang menunjukkan hasil positif, dengan setiap indikator memperlihatkan kecenderungan tinggi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.

Dari sisi latar belakang pendidikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh gambaran secara umum latar belakang pendidikan pegawai berpengaruh positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari rata-rata tanggapan responden yang menunjukkan persepsi baik hingga sangat baik pada setiap dimensi yang diukur.

Sementara itu, dari sisi motivasi kerja, Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat motivasi kerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Setiap dimensi motivasi menunjukkan capaian positif, meskipun terdapat variasi pada tingkat persepsi antarindikator. Kombinasi antara pendidikan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi menciptakan fondasi yang kuat bagi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Sutermeister (dalam I Kadek Yogi Setiawan, 2015) yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, pendidikan, pengalaman, pelatihan, motivasi, dan faktor kepribadian.

Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas ESDM Provinsi Jambi telah menunjukkan kinerja yang baik karena didukung oleh latar belakang pendidikan yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi. Namun, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memastikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan serta memberikan dukungan motivasional yang berkelanjutan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat dan kesesuaian pendidikan yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, peningkatan kualitas pendidikan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai secara proporsional. Secara keseluruhan, hubungan antara latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai menunjukkan keterpaduan yang erat. Pendidikan yang relevan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pada semua dimensi baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kemandirian. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperhatikan aspek pendidikan dalam proses rekrutmen dan pengembangan pegawai. Peningkatan kualitas pendidikan, baik melalui jenjang formal maupun pelatihan teknis, dapat menjadi strategi penting untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin sesuai jurusan pendidikan dengan bidang pekerjaan, serta semakin kuat kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang

ditunjukkan oleh pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa investasi pada peningkatan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menciptakan kinerja organisasi yang unggul dan berdaya saing.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hengki Mangiring Parulian Simarmata et al. (2023) yang menemukan bahwa latar belakang pendidikan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian Pitriyani et al. (2020) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai meningkat seiring dengan meningkatnya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

Selain itu, teori Yulianto (2020) yang menyebutkan bahwa kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, mendukung hasil penelitian ini. Semakin tinggi pendidikan, semakin baik kemampuan individu dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan. Namun demikian, meskipun pendidikan berperan penting, faktor lain seperti pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan pendidikan formal harus diimbangi dengan program pengembangan kompetensi berkelanjutan seperti pelatihan teknis, on-the-job training, dan workshop profesional agar pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan secara efektif dalam pekerjaan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam latar belakang pendidikan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima dan terbukti secara empiris. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan kesesuaian bidang pendidikan seseorang dengan pekerjaannya, semakin besar pula dorongan dan semangatnya dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembentukan kemampuan kerja, tetapi juga menjadi pendorong utama bagi motivasi internal pegawai. Pendidikan yang relevan dengan pekerjaan mampu memberikan rasa percaya diri, kepuasan, dan makna dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang pegawai baik dari segi jenjang, jurusan, maupun kompetensi semakin tinggi pula

tingkat motivasi kerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi motivasi kerja pegawai. Pendidikan yang baik menciptakan rasa percaya diri, stabilitas emosional, serta semangat untuk berprestasi. Hasil ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan kompetensi pegawai merupakan langkah strategis bagi organisasi untuk membangun tenaga kerja yang termotivasi, produktif, dan berorientasi pada kinerja unggul.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Amallya Irfan Ashrin (2019) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan menciptakan rasa percaya diri, semangat belajar, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, teori Maslow (1943) menjelaskan bahwa kebutuhan akan penghargaan (esteem needs) dan aktualisasi diri (self-actualization needs) hanya dapat dicapai oleh individu yang memiliki pemahaman dan kompetensi memadai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar pula kemungkinannya untuk mencapai tingkat motivasi yang tinggi.

Dalam konteks Dinas ESDM Provinsi Jambi, pegawai yang memiliki pendidikan sesuai dengan bidang kerja cenderung lebih antusias mengikuti kegiatan pelatihan, seminar, atau sertifikasi. Hal ini menunjukkan adanya motivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Sebaliknya, pegawai yang latar belakang pendidikannya kurang sesuai dengan bidang kerja cenderung membutuhkan dukungan organisasi berupa pelatihan tambahan agar motivasi mereka tetap terjaga. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pendidikan berperan ganda, yaitu sebagai alat untuk meningkatkan kemampuan kerja dan sebagai sumber motivasi intrinsik yang mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima dan terbukti secara empiris. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting dalam membangun kinerja pegawai yang optimal. Pegawai

yang termotivasi tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan tugas, tetapi juga terdorong oleh kebutuhan internal untuk berprestasi, berkembang, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui strategi tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat seiring dengan tumbuhnya motivasi dan komitmen dalam bekerja.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Farisi et al. (2020) dan Marpaung et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan loyalitas yang tinggi, etos kerja positif, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Dalam konteks Dinas ESDM Provinsi Jambi, motivasi kerja yang tinggi tercermin dalam semangat pegawai untuk mencapai target capaian program, seperti peningkatan rasio elektrifikasi dan optimalisasi pemanfaatan energi baru terbarukan (EBT). Pegawai yang termotivasi juga lebih kreatif dalam mencari solusi untuk permasalahan teknis di lapangan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai faktor penentu yang memperkuat hubungan antara kemampuan (pendidikan) dan hasil kerja (kinerja). Pegawai yang berpendidikan tinggi akan memberikan kontribusi optimal apabila didukung oleh motivasi kerja yang kuat.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hasil uji menunjukkan bahwa peningkatan latar belakang pendidikan akan memberikan dampak tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi memiliki pandangan kerja yang lebih matang dan kemampuan pengelolaan waktu yang lebih baik, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi jembatan yang menghubungkan kemampuan akademik dengan pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan antara pendidikan dan kinerja. Latar belakang pendidikan

yang baik mendorong terbentuknya motivasi intrinsik seperti keinginan untuk berprestasi, tanggung jawab, dan kepuasan dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan performa pegawai secara keseluruhan. Secara konseptual, temuan ini mendukung teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pendidikan dan motivasi merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam menentukan kualitas kinerja. Pendidikan memberikan kemampuan dan wawasan, sedangkan motivasi menjadi penggerak untuk mengoptimalkan kemampuan tersebut dalam praktik kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik latar belakang pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian tidak hanya pada peningkatan pendidikan formal pegawai, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi internal, agar dampak pendidikan terhadap kinerja dapat tercapai secara maksimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Habilla Samzaera (2019) dan Astarman (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara pendidikan dan kinerja. Motivasi menjadi perantara psikologis yang menjembatani pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan dengan tindakan nyata di tempat kerja. Dalam konteks Dinas ESDM Provinsi Jambi, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan pegawai harus diikuti dengan kebijakan yang memperkuat motivasi kerja. Misalnya, melalui pemberian penghargaan berbasis prestasi, promosi jabatan, sistem insentif, dan pemberian kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, pendidikan memberikan dasar kompetensi, sedangkan motivasi mengarahkan kompetensi tersebut menjadi tindakan produktif yang menghasilkan kinerja optimal. Tanpa motivasi, pendidikan hanya menjadi pengetahuan teoritis tanpa penerapan nyata. Sebaliknya, motivasi tanpa dasar pendidikan yang memadai juga tidak akan menghasilkan kinerja yang berorientasi pada mutu. Kedua faktor tersebut harus berjalan beriringan agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, gambaran kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata

keseluruhan sebesar 284,1. Aspek ketetapan waktu menunjukkan nilai tertinggi dengan skor 286,5, sementara aspek kualitas memiliki skor terendah yaitu 282,5. Latar belakang pendidikan memperoleh rata-rata skor sebesar 258,5 dengan kategori tinggi, dengan dimensi jenjang pendidikan memperoleh skor terbaik sebesar 262,5, sedangkan aspek kompetensi memiliki skor terendah yaitu 253,5. Untuk motivasi kerja, nilai rata-rata keseluruhan adalah 276,1, yang juga termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan aspek kebutuhan akan penghargaan memperoleh nilai tertinggi sebesar 280 dan aspek kebutuhan perwujudan diri atau aktualisasi diri memiliki skor terendah yaitu 269. Kedua, latar belakang pendidikan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi. Ketiga, latar belakang pendidikan (X) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Keempat, motivasi kerja (Z) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Terakhir, motivasi kerja (Z) berperan sebagai variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh latar belakang pendidikan (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, pada variabel latar belakang pendidikan, disarankan agar Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi memberikan program pengembangan kompetensi berkelanjutan seperti pelatihan teknis, on-the-job training, dan workshop profesional, sehingga pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan secara efektif dalam pekerjaan. Hal ini akan membantu pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda untuk terus mengasah kemampuan problem solving dan lebih mandiri dalam menyelesaikan masalah tanpa selalu bergantung pada atasan. Kedua, pada variabel kinerja pegawai, disarankan agar Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi memberikan perhatian khusus terhadap aspek kualitas kerja pegawai. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah dengan memberikan pelatihan berkelanjutan yang fokus pada peningkatan ketelitian kerja, manajemen mutu, serta standar operasional prosedur (SOP) yang lebih rinci dan terukur. Penilaian kerja secara berkala dan umpan balik langsung dari atasan juga penting untuk mendorong perbaikan kualitas secara konsisten. Ketiga, pada variabel motivasi kerja, disarankan agar Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jambi menempatkan pegawai sesuai dengan minat, bakat, dan keahliannya melalui proses rekrutmen serta penempatan kerja yang tepat. Selain itu, evaluasi berkala terkait kepuasan kerja perlu dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dijalankan selaras dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai, sehingga motivasi tetap tinggi.

dan loyalitas terhadap perusahaan meningkat. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kompensasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/991/727>
- Ashrin, A. I. (2019). *Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan dan disiplin dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung).
- Astarman, A., dkk. (2024). Pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Institut Teknologi dan Bisnis*, 4(1), 29–39. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i1.429>
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 54–62. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790>
- 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>
- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Medan cabang Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 48–58. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i2.127>
- Marpaung, M., dkk. (2021). Analisis moderasi religiusitas pada pengaruh pendidikan, pengalaman dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 669–678. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>
- Pardede, N. (2019). *Pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Padangsidempuan* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan).

- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang Rantauprapat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68. <https://journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/1415/806>
- Purwanto, S., dkk. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Sumatera Barat.
- Samzaera, S. H. (2019). *Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Pertamina Training and Consulting Medan* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Setiawan, I. K. Y. (2015). Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Federal International Finance (FIF) Group cabang Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, 5(1), 2.
- Simarmata, H. M. P., dkk. (2023). Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- 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>
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku penggunaan APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/27275/1/Siti%20Hafidhah,%20170603088,%20FEBI,%20PS,%20082264810088.pdf>