

PENGARUH MOTIVASI KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN POLA PIKIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SERIRIT

I Putu Agus Adnyana , SE.,M.M ¹, Gusti Ayu Melya Sani ²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Dalam era globalisasi ini perusahaan maupun organisasi dituntut guna meningkatkan motivasi kerja, mengutamakan tingkat pendidikan serta membenahi pola pikir pegawai itu dikarenakan organisasi atau sektor jasa saat ini mengalami peningkatan yang sungguh dramatis serta signifikan dibandingkan pada era sebelumnya. Tujuan studi ini ialah guna mengetahui pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan, serta pola pikir pada kinerja pegawai Kantor Camat Seririt. Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan memakai data yang didapat dari kuesioner. Sampel dalam studi ini ialah 83 orang pegawai Kantor Camat Seririt. Hasil penelitian mengindikasikan jika (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt. (2) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt. (3) Pola Pikir berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pola Pikir dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

In this era of globalization, companies and organizations are being sued to increase work motivation, prioritize education levels and improve employee mindsets because organizations or the service sector are currently experiencing a truly dramatic and significant increase compared to the previous era. The aim of this research is to determine the influence of work motivation, level of education, and mindset on the performance of employees at the Seririt Subdistrict Office. This study employs quantitative techniques, utilizing data gathered from questionnaires. The sample comprised 83 employees from the Seririt District Head Office. The findings reveal that (1) Work Motivation positively and significantly impacts the performance of employees at the Seririt Subdistrict Office. (2) The level of education positively and significantly influences the performance of Seririt Subdistrict Office employees. (3) Mindset has a positive and significant effect on the performance of Seririt Subdistrict Office employees.

Keywords : Work Motivation, Education Level, Mindset and Employee Performance

PENDAHULUAN

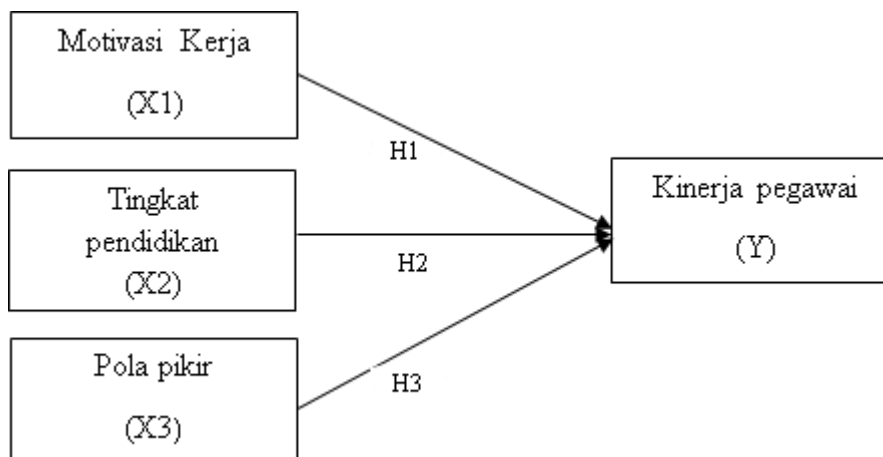
Dalam era globalisasi ini perusahaan maupun organisasi dituntut guna meningkatkan motivasi kerja, mengutamakan tingkat pendidikan serta membenahi pola pikir pegawai itu dikarenakan organisasi atau sector jasa saat ini mengalami peningkatan yang sungguh dramatis serta signifikan dibandingkan pada era sebelumnya. Peningkatan ini bisa terjadi dilihat dari perkembangan dari waktu ke waktu, masa ke masa sektor jasa professional lainnya seperti kantor, konsultan dan lain-lain.

Seiring meningkatnya perkembangan wawasan dan kesejahteraan dalam masyarakat sekarang ini, maka kebutuhan atau konsumsi semakin meningkat. Dan sebuah organisasi atau perusahaan juga dituntut untuk biasa bersaing dengan organisasi lainnya, salah satunya hal yang bisa dilakukan yakni, memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang dimiliki itu juga merupakan asset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan manapun suatu or Masing-masing intansi atau perusahaan wajib mendorong motivasi kerja pegawai agar bisa mencapai tujuannya. Setiap karyawan pasti pernah merasa lelah dan jenuh dalam menghadapi kegiatan kerja setiap hari. Semakin banyak kewajiban dan tugas yang harus dilaksanakan, semakin banyak pula tenggat waktu yang harus dipenuhi, dan tujuan yang harus dipenuhi sering kali menyebabkan karyawan merasa terbebani.

Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah hasrat yang dimiliki oleh setiap orang ketika dirinya terinspirasi, bersemangat, dan mampu terdorong untuk bekerja dengan ikhlas, bersemangat, dan bersungguh-sungguh agar memperoleh hasil yang bermutu dan bermanfaat. Menurut Ranupanjoyo dan Husnan (2012), pendidikan merupakan proses perluasan basis pengetahuan seseorang melalui kegiatan seperti penguasaan teori dan pengembangan kemampuan pengambilan keputusan pada mata pelajaran termasuk tindakan pencapaian tujuan. Menurut Harotno (2010) dan Yoga (2008), mentalitas seseorang terbentuk dari berbagai macam ide atau cara berpikir yang mempengaruhi perilaku dan sikapnya, yang selanjutnya mempengaruhi seberapa sukses dirinya dalam menjalani hidup. Menurut Rivai (2014): “Kinerja merupakan hasil atau derajat pencapaian seseorang dalam jangka waktu tertentu ketika melakukan suatu kegiatan dengan membandingkannya dengan beberapa pilihan, seperti standar hasil kerja, target, tujuan, maupun standar yang sudah ditetapkan sebelumnya serta disetujui bersama.”.

METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini memakai pendekatan kuantitatif guna mengkaji keterkaitan antara variabel bebas serta variabel terikat. Fokus utamanya adalah memahami interaksi antara Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan Pola Pikir serta Kinerja Pegawai dalam konteks yang diteliti.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi pada studi ini sebanyak 83 orang yang bekerja di Kantor Kecamatan Seririt. Sebagian dari populasi yang bisa dijadikan sampel untuk keperluan studi ini merupakan sampel. Menurut Arikunto (2013), "Lebih baik memasukkan semua subjek jika jumlahnya di bawah 100 agar studi ini menjadi studi populasi. Selain itu, bisa dipilih dalam rentang 10% hingga 15% atau 20% hingga 25% maupun lebih jika temanya banyak. Sebab jumlah subjek pada studi ini tidak mencapai 100 orang, sehingga sampel yang dipilih ialah 83 orang.

INSTRUMEN PENELITIAN

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan guna mengidentifikasi apakah alat ukur tersebut berhasil memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebagai alat ukur. Sugiyono (2019) menjelaskan jika uji coba instrumen bertujuan guna mengevaluasi apakah alat ukur yang dipakai mempunyai validitas maupun reliabilitas. Kuesioner ini akan didistribusikan hanya sekali memakai teknik one-shot, serta outputnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain maupun diukur melalui korelasi antara jawaban dan pertanyaan.

TEKNIK ANALISIS DATA

UJI ASUMSI KLASIK

Guna mengevaluasi hipotesis ini, selanjutnya akan dilaksanakan uji asumsi klasik. Tujuan uji asumsi klasik ialah guna mengevaluasi kesesuaian model regresi yang dikembangkan sebagai alat prediksi. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik yang bisa dilaksanakan.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas merupakan teknik statistik yang dipakai dalam menetapkan apakah data yang diamati mengikuti distribusi normal. Ghizali (2016) menjelaskan jika tujuan dari uji normalitas ialah memastikan apakah variabel bebas serta terikat pada model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas data bisa dilaksanakan menerapkan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov, yang mana angka signifikansi yang di atas 0,05 menandakan data berdistribusi normal. Sementara apabila angka signifikansi hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov di bawah 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Tujuan dari pengujian multikolinearitas ini ialah guna mengidentifikasi apakah variabel bebas pada model regresi mengindikasikan korelasi yang kuat. Salah satu cara guna mengevaluasi adanya korelasi tinggi antara variabel bebas ialah dengan memanfaatkan Variance Inflation Factor (VIF) serta Tolerance. Tolerance, dalam kata-kata Ghazali (2017: 36), mengukur variabilitas dari subset variabel bebas yang berdiri sendiri sebagai sumber penjelasan. Sehingga, nilai VIF yang tinggi serta toleransi yang rendah adalah setara.

UJI HETEROSKEDASTISTAS

Tujuan dari pengujian ini ialah guna menentukan varians residual dari satu titik data ke titik data berikutnya pada model regresi menggambarkan sejauh mana perbedaan antara nilai yang sebenarnya dengan prediksi model tidak konsisten. Varians yang berbeda dikatakan sebagai heteroskedastisitas. Menurut Ghizali (2016), suatu model dianggap baik jika tidak mengindikasikan heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regresi Linier Berganda ialah metode analisis data yang studi ini terapkan. Model khusus ini dipilih guna memastikan tingkat pengaruh parsial atau total yang dimiliki variabel bebas pada variabel terikat. Persamaan yang dikenal sebagai model regresi linier berganda menjelaskan hubungan antara satu variabel terikat (Y) maupun dua maupun lebih variabel bebas (X1, X2, X3).

UJI KELAYAKAN MODEL / UJI F (*GOODNESS OF FIT*)

Uji yang diterapkan guna menilai Goodness of Fit atau kecocokan model adalah uji F. Menurut Sugiyono et al. (2017), "uji F dipakai guna menetapkan apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel terikat serta seluruh variabel bebas yang ada."

ANALISIS DETERMINASI

Sugiyono (2017) menyebutkan jika Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi guna menilai seberapa besar variabel bebas bisa menggambarkan variabel terikat.

UJI HIPOTESIS (UJI ANALISIS T-TEST)

Proses pengambilan keputusan berdasarkan analisis data dari observasi dan eksperimen yang terkontrol dan tidak terkontrol disebut pengujian hipotesis. Guna menentukan apakah motivasi kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), serta sikap (X3) memiliki efek parsial (terpisah) pada variabel terikat, kinerja karyawan (Y), uji-T dipakai sebagai penguji signifikan untuk setiap variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

UJI VALIDITAS

Untuk mengidentifikasi kelayakan pertanyaan tersebut, maka dipakai uji validitas. Dengan memanfaatkan program SPSS versi 18.0, kriteria pengambilan keputusan ialah dengan mengkomparasikan nilai Corrected Item - Total Correlation dengan nilai rtable dengan ukuran sampel 83 dan taraf (α) 0,05, yakni 0,213.

RELIABILITAS

Studi ini menerapkan metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien Cronback Alpha guna menilai ketergantungan variabel. Apabila sebuah konstruk maupun variabel memperoleh nilai Cronback Alpha di atas 0,60, maka konstruk atau variabel tersebut dianggap bisa diandalkan.

Tabel 1 Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronback <i>Alpha</i>	>/<0.60	Ket
Motivasi Kerja (X1)	.796	>.0.60	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X2)	.800	>.0.60	Reliabel
Pola Pikir (X3)	.823	>.0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	.789	>.0.60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 menjelaskan semua Cronback Alpha mempunyai angka di atas 0,60 sehingga bisa diketahui jika variabel Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pola Pikir (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) ialah reliabel maupun memiliki akurasi yang tinggi sehingga bisa dipakai sebagai variabel dalam penelitian.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel yang terikat dan variabel yang bebas pada model regresi mengikuti distribusi normal. Data dengan distribusi normal atau mendekati normal memperoleh model regresi yang optimal. Analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov non-parametrik* (Analisis Eksplorasi) dipakai dalam pengujian normalitas data guna memastikan apakah distribusi data untuk setiap variabel normal atau tidak.

Tabel 2. *Uji Normalitas Non Parametric Kolmogrov Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		83
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.11713137
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.097
	<i>Positive</i>	.097
	<i>Negative</i>	-.076
<i>Test Statistic</i>		.097
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.059 ^c

Berdasarkan Tabel 2. Menjelaskan angka *Asymp.sig (2-tailed)* yakni 0.059 melebihi angka signifikan 0.05 sehingga bisa diketahui data berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas bertujuan guna mengetahui korelasi antara dua variabel bebas maupun lebih pada model regresi. Syarat dari model regresi yang bagus ialah tidak ada persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.311	3.212
	X2	.372	2.687
	X3	.448	2.234

Tidak ada variabel bebas dengan nilai toleransi di bawah 0,10, menurut hasil perhitungan nilai toleransi pada Tabel 3. Sementara itu, nilai VIF mengindikasikan tidak ada nilai yang di atas 10. Sehingga, bisa dikatakan jika variabel bebas model regresi tidak mengindikasikan multikolinearitas.

UJI HETEROKEDASTISITAS

Heteroskedastisitas bertujuan menentukan apakah terdapat ketidaksetaraan varians antara residual dari berbagai observasi pada model regresi. Model regresi yang ideal tidak memerlukan persoalan dengan heteroskedastisitas. Dengan memakai uji Glejser, seseorang bisa menentukan apakah heteroskedastisitas hadir jika variabel bebas yang signifikan secara statistik tidak berpengaruh pada nilai absolut variabel terikat (probabilitas signifikansi lebih dari 5% kepercayaan).

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	.012	.991
1 X1	-.031	.976
X2	-.051	.959
X3	.091	.928

Berdasarkan Tabel 4. mengindikasikan angka signifikansi dari tiap-tiap variabel berada diatas kepercayaan 0,05 begitu pula bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Berdasarkan pengolahan data, pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2) serta Pola Pikir (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapat sebagai berikut :

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.150	.093		1.608	.112
	X1	.309	.128	.280	2.405	.019
	X2	.297	.114	.277	2.607	.011
	X3	.308	.086	.348	3.580	.001

UJI KELAYAKAN MODEL (UJI DETERMINASI)

Pengujian ini dimaksudkan sebagai pengukur jauh kapasitas variabel bebas dalam mendeskripsikan variabel terikat. Pengolahan data yang dilaksanakan membantu memahami seberapa kuat hubungan yang didapat:

Tabel 6. Uji Kelayakan Model

Model Summary				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.654	.11933

Dari hasil uji koefisien determinasi bisa ditinjau angka *R Square* adalah 0.667 . hal ini mengindikasikan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2) dan Pola Pikir (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 66.7%. Jadi besarnya pengaruh antara Motivasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2) dan Pola Pikir (X3) di Kantor Camat Seririt sebesar 66.7% sementara selebihnya 33.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak termasuk dalam cakupan studi ini.

UJI MODEL PARSIAL (UJI-T)

Dalam studi ini, uji parsial, atau uji-t, dipakai guna menguji hipotesis yang diajukan. Uji-t mengukur sejauh mana kontribusi variabel bebas tunggal pada penjelasan variasi variabel terikat.

Tabel 7. Uji Model Parsial Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>T</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.150	.093		1.608	.112
X1	.309	.128	.280	2.405	.019
X2	.297	.114	.277	2.607	.011
X3	.308	.086	.348	3.580	.001

Berdasarkan Tabel 5.12 menjelaskan jika perolehan nilai t_{hitung} dari tiap - tiap variabel bebas, selanjutnya hasil tersebut dikomparasikan dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan $df = 79$ ($83-3-1$) yakni:

- Motivasi Kerja (X1)

Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X1) ialah 2.405 serta nilai t_{tabel} yakni 1.990 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.405 > 1.990$), begitu pula hasil uji signifikansi didapatkan angka signifikansi $0.019 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima. Bisa diberikan kesimpulan jika variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Seririt.

b. Tingkat Pendidikan (X2)

Nilai t_{hitung} variabel Tingkat Pendidikan (X2) adalah 2.607 serta nilai t_{tabel} yakni 1.990 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.607 > 1.990$), begitu pula, hasil uji signifikansi menunjukkan angka signifikansi $0.011 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima. Kesimpulan yang didapat ialah variabel Tingkat Pendidikan (X2) memberikan dampak positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Seririt.

c. Pola Pikir (X3)

Nilai t_{hitung} variabel Pola Pikir (X3) adalah 3.580 serta nilai t_{tabel} yakni 1.990 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.580 > 1.990$),), begitu pula, hasil uji signifikansi menunjukkan angka signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima. Kesimpulan yang didapat yakni variabel Pola Pikir (X3) berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Seririt.

PEMBAHASAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SERIRIT.

Berdasarkan hasil diatas maka bisa dilihat jika variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt, begitu pula hipotesis yang pertama yang menjelaskan jika Motivasi Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Menurut studi ini, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komponen motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan jika motivasi yang kuat atau efektif juga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik. Begitu pula, pengaruh motivasi yang efektif diperlukan guna memastikan jika kinerja karyawan efisien dan produktif. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi berpengaruh positif terhadap rekan-rekan kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Ni Kadek Ayu Trisnadewi (2022), Motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tabanan. Pendapat tersebut didukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ni Nyoman Juli Nuryani (2021) yang mengindikasikan korelasi positif serta signifikan pada motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Aneka Lovina Villas & Spa.

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SERIRIT.

Hipotesis kedua yang menjelaskan jika tingkat pendidikan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian mengindikasikan jika kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Seririt mengalami pengaruh positif serta signifikan dari tingkat pendidikan.

Hasil penelitian mengindikasikan jika tingkat pendidikan memengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan. Hal ini mengindikasikan jika keahlian dan kemampuan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan karyawan, sehingga kinerja pekerja pun meningkat.

Berdasarkan Artatananya (2013), tingkat pendidikan berpengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dicapai dengan meningkatnya jenjang pendidikan. Menurut Hasibuan dalam (Reza, 2017), pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan kecekatan seorang karyawan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan atau instansi juga akan meningkat seiring dengan meningkatnya jenjang pendidikannya di dunia kerja.

PENGARUH POLA PIKIR TERHADAP TERHADAP KINERJA KANTOR CAMAT SERIRIT.

Hasil studi ini mengindikasikan jika variabel Pola Pikir berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai di Kantor Camat Seririt. Begitu pula, hipotesis ketiga yang menegaskan jika Pola Pikir berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai bisa diterima.

Berdasarkan hasil, diketahui jika Pola Pikir berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai. Pendidikan serta sikap saling berkaitan erat; semakin tinggi pendidikan seorang pekerja, semakin besar kemungkinan pola pikir mereka akan meningkat juga, karena pengalaman, dedikasi, dan tingkat pendidikan yang tinggi semuanya bisa memperoleh kinerja yang lebih baik.

Studi yang dilakukan oleh Aima et al. (2017) mengindikasikan jika kinerja sebagian dipengaruhi secara positif oleh mentalitas. Manajemen bakat dan kinerja pekerjaan berkorelasi secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh Chegeni dan Adel (2016). Komponen kinerja dan manajemen bakat berkorelasi secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh Mkamburi dan Mary (2017). Semakin besar sikap karyawan, bersama dengan berbagai karakteristik teknis dan non-teknis, kepribadian dan perilaku, bakat keras dan lunak, dan dedikasi yang baik, semakin besar kemungkinan kinerja mereka akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dikerjakan maka didapat kesimpulan – kesimpulan berikut ini :

- a. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt.
- b. Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh secara positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt.
- c. Variabel Pola Pikir berpengaruh secara positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt.

SARAN

Menurut simpulan yang sudah dipaparkan sebelumnya serta hasil analisis yang sudah dilaksanakan, maka peneliti ingin mengajukan berbagai rekomendasi berikut dalam studi ini:

- a. Dampak Motivasi Kerja pada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Seririt perlu terus ditingkatkan. Oleh karena itu, pemerintah, khususnya para pimpinan kecamatan, harus berupaya memberikan pembinaan yang berkelanjutan dan terarah kepada bawahannya.
- b. Pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan, dan pola pikir terhadap kinerja karyawan merupakan

satu-satunya topik yang dibahas dalam studi ini. Kantor Kecamatan Seririt. Meskipun belum diketahui sejauh mana faktor-faktor lain juga berpengaruh pada kinerja karyawan, harapannya penelitian berikutnya bisa membahas sejumlah faktor yang tidak dikaji dalam studi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Satuan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Ciptah
- Harotno, 2010, Pola Pikir Dalam Bekerja, Salemba, Jakarta
<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/download/358/327/>
- Nuryani, N. N. J. (2021). Health, safety, incentives and motivation in employee performance at Aneka Lovina Villas & Spa. *Technium Soc. Sci. J.*, 24, 448.
- Reza, Wahyu Prima. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*. Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia. Tersedia: <https://www.neliti.com/journals/jom-fe-unri>. Diakses (15-12-2019)
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.)
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239>
- Yoga (2008) *Menantang Cara Berpikir Anda*, Mendali Pratama, Jakarta
<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/download/358/327/>