PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP DISIPLIN KERJA PT. ULAM TIBA HALIM

Amanda Noviyanti Nugroho [1)], Anoki Herdian Dito [2)]
Universitas Nasional Karangturi Semarang
amanda221102@gmail.com [1)]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan *work-life balance* terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. ULAM TIBA HALIM. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja dan produktivitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Tingkat pendidikan diyakini memengaruhi cara berpikir, sikap, serta tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas dan menaati peraturan perusahaan. Sementara itu, *work-life balance* berkontribusi terhadap stabilitas emosional dan psikologis karyawan yang berdampak pada kedisiplinan mereka di tempat kerja. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Ukuran sampel yang baik menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2015) berjumlah 30 sampai dengan 500 sampel bergantung pada jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan sejumlah 3 (tiga) variabel, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 30 (tiga puluh) sampel. Guna meningkatkan akurasi dari hasil penelitian ini, jumlah sampel yang akan dikumpulkan adalah sebanyak 40 sampel.

Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, dan uji regresi berganda menggunakan program SPSS 25. Penelitian ini menemukan bahwa variabel tingkat pendidikan dan *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Selanjutnya variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap disiplin kerja dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, *Work Life Balance,* Disiplin Kerja

THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL AND WORK-LIFE BALANCE ON WORK DISCIPLINE AT PT. ULAM TIBA HALIM

Abstract

This study aims to analyze the influence of educational level and work-life balance on employee work discipline at PT. Ulam Tiba Halim. Work discipline is one of the key indicators in assessing human resource performance and productivity within an organization. Educational attainment is believed to affect an individual's way of thinking, attitudes, and sense of responsibility in carrying out tasks and complying with company regulations. Meanwhile, work-life balance contributes to the emotional and psychological stability of employees, which in turn influences their level of discipline in the workplace. The sampling technique employed in this study is probability sampling. According to Roscoe (as cited in Sugiyono, 2015), an appropriate sample size ranges from 30 to 500, depending on the total population. Since this study involves three variables, a minimum of 30 respondents is required. To enhance the accuracy of the research findings, the total sample collected was 40 respondents.

The data analysis methods used include instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption testing (normality test), and multiple regression analysis using SPSS version 25. The results reveal that both educational level and work-life balance have a positive and significant effect on employee work discipline. Moreover, among the two variables, work-life balance shows the strongest influence on work discipline compared to educational level.

Keywords: Educational Level, Work-Life Balance, Work Discipline

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam keberhasilan perusahaan, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu arah organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang efektif melalui peningkatan kemampuan dan disiplin kerja menjadi krusial. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kemampuan karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Sutermeister dan Davis (1999), yang menyatakan bahwa kemampuan individu terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui proses pendidikan formal dan pengalaman kerja.

Di sisi lain, konsep *work-life balance* menjadi perhatian dalam konteks manajemen modern, karena keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berdampak langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Ketidakseimbangan peran dalam kehidupan kerja dan pribadi berpotensi menimbulkan stres, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan.

PT. Ulam Tiba Halim (Marimas), sebagai perusahaan manufaktur minuman serbuk, mengandalkan divisi penjualan untuk menjangkau pasar secara optimal. Namun, realitas di lapangan menunjukkan tantangan seperti beban kerja tinggi, target penjualan yang ketat, serta tekanan untuk tetap terhubung dengan pelanggan di luar jam kerja. Hal ini mengakibatkan terganggunya kehidupan pribadi karyawan dan berdampak pada kedisiplinan serta kinerja mereka.

Disiplin kerja dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan serta menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Tingkat disiplin kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh kemampuan, *work-life balance*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ulam Tiba Halim, dalam upaya memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pengelolaan SDM di sektor industri.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan nasional yang berperan dalam meningkatkan martabat manusia di berbagai aspek, baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Pendidikan berfungsi sebagai katalisator transformasi sosial yang mampu mengubah pola perilaku masyarakat dari yang bersifat konsumtif menjadi produktif. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya berkorelasi positif dengan keterbukaan terhadap inovasi serta kemudahan dalam mengakses informasi, yang pada akhirnya memengaruhi sikap individu secara konstruktif (Khoirunnisa et al., 2022).

Usman (dalam Khoirunnisa et al., 2022) menyatakan adanya hubungan langsung antara tingkat pendidikan karyawan dengan kinerja yang ditampilkan. Pendidikan tidak hanya memperluas pengetahuan umum dan penguasaan teori, tetapi juga meningkatkan keterampilan praktis yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan (Aidiyah, 2015). Lestari (dalam Wirawan, 2016) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan mencerminkan keterlibatan individu dalam proses pengembangan kapasitas, sikap, dan perilaku untuk kehidupan di masa depan, baik melalui kegiatan formal maupun nonformal.

Kartiningsih (2016) menegaskan bahwa pendidikan tinggi mempermudah individu dalam menyerap dan mengaplikasikan informasi dalam kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja. Dengan demikian, pendidikan karyawan dapat dimaknai sebagai pengetahuan yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal, yang berperan dalam membentuk pemahaman serta kesiapan dalam melaksanakan tanggung jawab kerja sesuai tuntutan organisasi.

Work-life balance berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional. Disampaikan bahwa dengan mengelola waktu pada esensi prioritas dengan mendistribusikan waktu untuk bekerja, keluarga, kesehatan, liburan, dan sebagainya yang mengarah pada kehidupan yang seimbang (Irfan, et al. 2021). *Work-life balance* membuat seseorang dapat mengupayakan kepentingan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mana keduanya sama penting bagi orang tersebut dan mungkin menjadi tanggung jawab besar bagi dirinya.

Menurut Manuaba (2000, dalam Prihatini, 2007:24) beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa pekerjaan mengangkat, mengangkut, dan mendorong. Sedang beban mental berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sopiawadi,Susandy dan Lestari 2022) mendapati hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Karyawan yang merasa bahwa perusahaannya menghargai keseimbangan hidup mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan, termasuk dalam hal kedisiplinan. Sebaliknya, *work-life balance* yang buruk dapat memicu burnout, kelelahan emosional, dan penurunan kontrol diri yang berujung pada perilaku indisipliner seperti keterlambatan, absensi, atau pelanggaran aturan.

Robbins (2003:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada

lingkungan mereka (Robbins, 2003:160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siswanto(dalam Afifah et al., 2022) Disiplin kerja akan membuat karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sangat baik. Karyawan yang disiplin juga patuh terhadap peraturan – peraturan yang berlaku di perusahaan tempat bekerja, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang penuh kesadaran dan mampu untuk menyesuaikan diri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lia Nika Kristiawati 2021) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan memberi pengaruh terhadap disiplin kerja seseorang. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Said Hamzah 2024) bahwa kedisiplinan seseorang di tempat kerja salah satunya dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Dari dua penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang aturan dan prosedur, serta lebih mampu menginternalisasi nilai-nilai disiplin dalam pekerjaan mereka.

Menurut siagian dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (dalam Inrayani, 2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin. Siagian juga menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam. Yang pertama adalah pendisiplinan preventif, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kedua, pendisiplinan korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyatatelah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan, *work life balance* terhadap disiplin kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel dependen

(Y), tingkat pendidikan sebagai variabel independen (X_1), dan *work life balance* sebagai variabel independen (X_2). Instrumen kuesioner yang digunakan pada penelitian ini diukur menggunakan menggunakan skala *Likert*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ulam Tiba Halim. Dalam Sugiyono (2015) menyebutkan sampel sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Ukuran sampel yang baik menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2015) berjumlah 30 sampai dengan 500 sampel bergantung pada jumlah populasi. Dalam penelitian multivariate termasuk analisis regresi berganda dan korelasi, maka ukuran sampel sebaiknya 10 (sepuluh) kali lebih besar dari jumlah variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan sejumlah 3 (tiga) variabel, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 30 (tiga puluh) sampel. Guna meningkatkan akurasi dari hasil penelitian ini, jumlah sampel yang akan dikumpulkan adalah sebanyak 40 sampel.

Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, dan uji regresi berganda menggunakan program SPSS 25.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas didapati bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1), *work life balance* (X_2), dan disiplin kerja (Y) menunjukan bahwa nilai siginifikansi dibawah 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa instrument dari variabel yang digunakan valid (Ghazali,2018).

Tabel 1.

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha
Skala *ease of use*	.964
Skala persepsi harga	.755
Skala Keputusan pembelian	.971

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0.224 ($p>0.05$). Hasil tersebut juga berarti bahwa jawaban yang diberikan oleh responden penelitian terdistribusi secara normal.

Tabel 2.

Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	1.046
Asymp. Sig (2-tailed)	.222

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.

Hasil Uji Parsial

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Sig.	Signifikansi Level	Keterangan
Konstanta	5.342			
Total (X_1)	.294	.002	<0.05	H_1 Diterima
Total (X_2)	1.128	.000	<0.05	H_2 Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil uji model regresi diatas, maka diperoleh persamaan regresi penelitian: $Y=5.342+0.294X_1+1.1285X_2$. Dari hasil tersebut diperoleh nilai konstanta 5.342 yang dapat disimpulkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai variabel disiplin kerja sebesar 5.342. Nilai koefisien tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0.294, yang dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi peningkatan strata pendidikan sebesar satu satuan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0.294. Nilai koefisien dari variabel *work life balance* (X_2) sebesar 1.128, yang dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi peningkatan *work life balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 1.128. Dari hasil persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (nilai konstanta 1.128) adalah faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien tingkat pendidikan (X_1) memiliki angka positif (0.294) dengan signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dari data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) PT. Ulam Tiba Halim. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien *Work Life Balance* (X_2) memiliki angka positif (1.128) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Dari data tersebut dapat

diinterpretasikan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) PT. Ulam Tiba Halim. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pada uji regresi linier berganda didapatkan melalui nilai regresi yang ditunjukan pada tabel berikut.

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	Adjusted R Square
1	.682

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Pada Tabel 4 diketahui bahwa hasil determinasi besarnya koefisien *adjusted R Square* adalah 0.682. Nilai tersebut dapat diintepretasikan bahwa variasi variabel dependen Disiplin Kerja (Y) dapat dijelaskan sebesar 68.2% oleh variabel Tingkat Pendidikan (X_1), dan *Work Life Balance* (X_2). Sedangkan 31.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Ulam Tiba Halim Kota Semarang. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan teknis, tetapi juga membentuk cara berpikir kritis, logis, dan sistematis. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap aturan dan standar organisasi serta kesadaran moral dan etika yang lebih tinggi, termasuk dalam mematuhi tata tertib dan prosedur kerja. Pada variabel *Work Life Balance* juga telah dilakukan uji hipotesis dan hasilnya berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat menggambarkan bahwa keseimbangan hidup yang dirasakan oleh para karyawan dapat memberi dampak peningkatan disiplin kerja di PT. Ulam Tiba Halim Kota Semarang. *Work-life balance* berperan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ketika karyawan merasa kehidupannya seimbang, mereka lebih mampu menjaga komitmen, konsistensi, dan tanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan strategi yang mendorong terciptanya *work-life balance* sebagai bagian dari upaya meningkatkan kedisiplinan dan kinerja secara keseluruhan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisa dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Ulam Tiba Halim Kota Semarang.

Saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variasi variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti keadilan kompensasi dan kepuasan kerja yang mungkin memiliki pengaruh pada variabel disipilin kerja karyawan. Dan untuk PT. Ulam Tiba Halim, Dalam memilih tingkat pendidikan untuk karyawan, perusahaan sebaiknya tidak hanya terpaku pada gelar formal, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian keahlian, pengalaman, dan potensi yang dimiliki kandidat.

Selain itu, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian pada keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) karyawan. Hal ini tidak hanya penting untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kinerja perusahaan. Perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa hal seperti fleksibilitas jam kerja, fasilitas yang mendukung kesehatan fisik dan mental, serta program pengembangan diri yang sejalan dengan *work-life balance*.

Untuk membangun disiplin kerja yang efektif di perusahaan, ada beberapa saran yang bisa diterapkan. Pertama, pastikan hak-hak karyawan terpenuhi dengan adil dan ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kedua, buat aturan yang jelas dan tegas, namun tidak berlebihan, serta terapkan sistem penghargaan dan hukuman yang adil dan konsisten.

F. DAFTAR PUSTAKA

Afifah,S.D., Rahwana, K. A., & Sutrisna,A.(2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya).1(8), 2595-2607

Basyit,A.,& Edy.(2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen,5 (1).pp.12-20. ISSN 2548-938.Manajemen Akutansi,5,12-20

Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis,1(2),109-116

Chusnah, C., & Purwanti,H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sgi.Kinerja, 2(01),122-132

Inrayani.(2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Utama Niagatani. Kinerja,8.5.2017,2003-2005 https://ww.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders

Khoirunnisa,L., Wulandari Nanda, P., & sanjya F, V. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Tingkat Pndidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Annisa(Studi Pada Karyawan Konveksi Annisa Kecamatan Punggur Kabupaten lampung Tengah). Jurnal Ekonomi Dan Manajemen,$(2),81-92.

Miranti,E., Herkulana,& Yacoub,Y. (2016). Pengaruh tingkat Pendidikan, masa kerja, Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa,5(3),1-13.

Nurfaedah. (2019). Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang. Society,2(1),1-19.

Perusahaan Daerah Air Minum (Pdan) Kota Padang.JIM UPB (Jurnal IlmihManajemen Universitas Putera Batam), 7(1),99.

Purnawijaya, F.M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. Jurnal Agora, 7(1), 6.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator,9(1),23.

Sari, V.N., Sari, M.W., & Apriyan,J.(2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja,Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Wariati, Nana,et.All.2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur.Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: Jurnal Publikasi.

Wirawan,ketut Edy.I wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila (2016) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. E-Journal Bisma Universits Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen)