

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman

Kusuma Chandra Kirana, Tri Ratna Purnamarini, Rya Febi Mahanani

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence email: kusumack@ustjogja.ac.id, trpurnamarini@gmail.com, ryafebi23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan dari variable tingkat pendidikan terhadap variable kualitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variable pengalaman kerja dan beban kerja terhadap variable kualitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan; Pengalaman Kerja; Beban Kerja; Kualitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education level, work experience, and workload on the quality of work of employees of the Sleman District Social Service. The population and sample used in the study were all employees of the Sleman Regency Social Service, totaling 60 people using the saturated sample method. Methods of data collection using questionnaires. Processing and analysis of data obtained from questionnaires using SPSS 23. The results of the study showed that there was no positive and not significant effect of the education level variable on the quality of work of Social Service employees in Sleman Regency. There is a positive and significant effect of work experience and workload variables on the work quality variable of Sleman District Social Service employees.

Keywords: Education Level; Work Experience; Workload; Quality of Work.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu faktor yang sangat krusial bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi juga perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Hakikatnya, sdm berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir serta perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian sdm bisa dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro serta pengertian makro. Pengertian sdm secara mikro merupakan individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa diklaim sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja serta lain sebagainya. Sedangkang pengertian sdm secara makro ialah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja ataupun yang sudah bekerja. sehingga secara menyeluruh, pengertian SDM merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi menjadi aset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya.

Pengembangan sumber daya manusia artinya suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoadmojo, 2003), oleh sebab itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya serta menstimulasi mereka supaya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Maka dari itu peningkatan kualitas sumber daya manusia (sdm) sangat penting bagi sebagian besar organisasi atau perusahaan, yang nantinya pasti kan berdampak baik pula ke perkembangan perusahaan itu sendiri.

Banyak sekali duduk perkara yang seringkali dihadapi oleh instansi atau perusahaan dalam peningkatan kualitas sdm, misalnya adalah tingkat pendidikan yang masih cukup rendah, pengalaman bekerja yang kurang, beban kerja yang sangat banyak itu juga sangat mempengaruhi dalam kualitas kerja di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Terkadang penempatan pegawai belum sesuai dengan tuntutan jabatan serta latar belakang pendidikannya, dan terkadang orang yang minim pengalaman justru mendapatkan beban kerja yang lebih berat dengan alasan supaya terbiasa dengan pekerjaan - pekerjaan tersebut, sehingga belum memenuhi kapasitas kemampuan pegawai sebagaimana mestinya. Kebutuhan pegawai yang berkompoten sesuai dengan posisi jabatannya yang belum mencukupi menimbulkan konsekuensi perilaku kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bekerja semaunya mereka, hasil pekerjaan menjadi kurang maksimal, dan kualitas sdm pun bisa menjadi turun. Oleh sebab itu peneliti ingin meneliti seberapa besar pengaruh dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta beban kerja terhadap kualitas kerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

Kajian Teoritis

Kualitas Kerja

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife (QWL)* dijelaskan oleh Siagian (2007:71) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sarannya.

Hasibuan (2012:87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. "Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Martoyo (2009:65) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari yang dikutip oleh Wirawan (2016:3) "merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi".

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. Undang- Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1.)

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Pengalaman Kerja

Menurut Martoyo yang dikutip Wirawan (2016:3). "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai kemampuannya. Anhar (2017:29) berpendapat bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang dalam

Sulaeman (2014:93) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan berapa periode masa kerjanya pada masing masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Siagian dalam Muamarizal (2015:7)

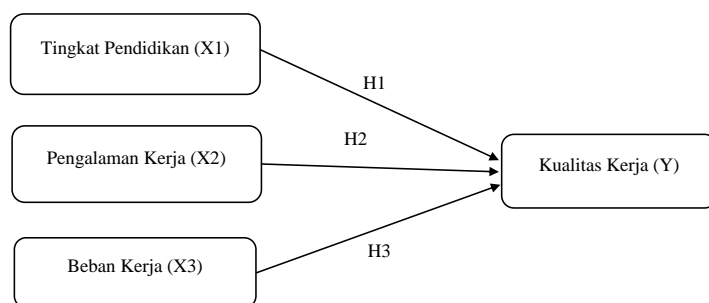
Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2003).

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai.

Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

METODE

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Sleman yang berjumlah 60 pegawai. (<http://dinsos.slemankab.go.id>)

Sampel

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang atau seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling atau Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sleman sejumlah 60 pegawai. Adapun teknik pengambilan

sampel tersebut ditentukan berdasarkan perhitungan menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman yaitu sebanyak 60 orang responden.

Tempat dan Waktu Pengambilan Data

Pengambilan data ini dilakukan pada Januari 2023 bertempat di Dinas Sosial Kabupaten Sleman yang beralamatkan di Jl. Parasma, Beran, Tridadi, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55511. Telp/Fax (0274) 868 358, Email: dinsos@slemankab.go.id

HASIL

Uji Kualitas Data

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variable	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	0,608	0,254	Valid	0,814	Reliabel
	X1.2	0,588	0,254	Valid		
	X1.3	0,825	0,254	Valid		
	X1.4	0,723	0,254	Valid		
	X1.5	0,828	0,254	Valid		
	X1.6	0,763	0,254	Valid		
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,566	0,254	Valid	0,797	Reliabel
	X2.2	0,813	0,254	Valid		
	X2.3	0,842	0,254	Valid		
	X2.4	0,696	0,254	Valid		
	X2.5	0,740	0,254	Valid		
	X2.6	0,628	0,254	Valid		
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,621	0,254	Valid	0,771	Reliabel
	X3.2	0,713	0,254	Valid		
	X3.3	0,678	0,254	Valid		
	X3.4	0,751	0,254	Valid		
	X3.5	0,638	0,254	Valid		
	X3.6	0,703	0,254	Valid		
Kualitas Kerja (Y)	Y.1	0,673	0,254	Valid	0,801	Reliabel
	Y.2	0,663	0,254	Valid		
	Y.3	0,801	0,254	Valid		
	Y.4	0,668	0,254	Valid		
	Y.5	0,802	0,254	Valid		
	Y.6	0,707	0,254	Valid		

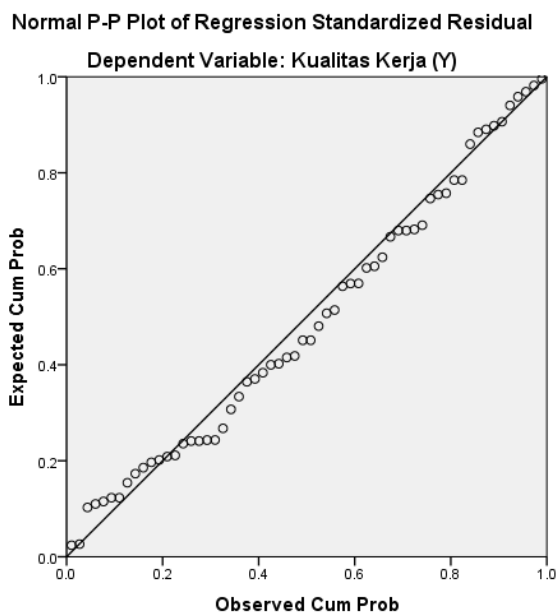
Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS. Tahun 2023

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tabel di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0.60 , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011: 161) Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik - titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.



Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat kita lihat bahwa titik – titik tersebut mengikuti garis diagonal yang artinya data tersebut dapat disimpulkan sebagai model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011 : 107-108) tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinieritas

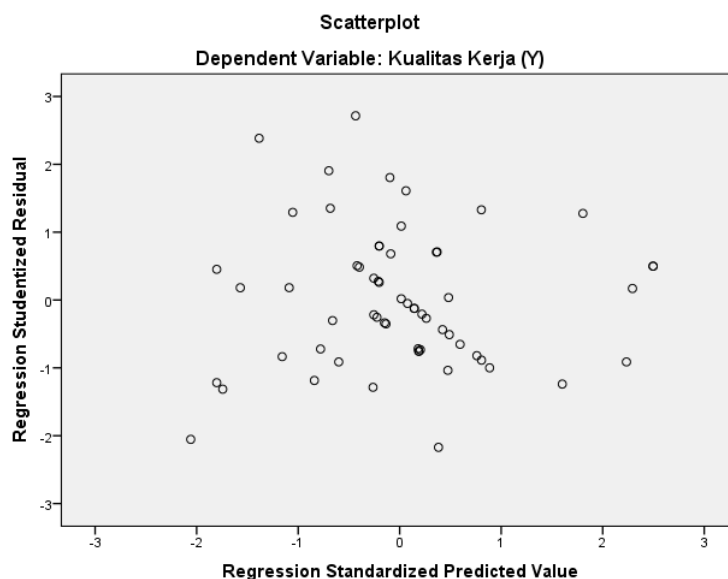
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.571	2.303		3.287	.002		
	Tingkat Pendidikan (X1)	-.156	.131	-.167	-1.190	.239	.398	2.512
	Pengalaman Kerja (X2)	.452	.129	.444	3.502	.001	.486	2.058
	Beban Kerja (X3)	.422	.120	.505	3.528	.001	.382	2.621

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS. Tahun 2023

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas karena nilai tolerance X1, X2, dan X3 lebih besar dari 0,100. Sedangkan nilai VIF dari X1, X2, dan X3 juga lebih kecil dari 10,00. Maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011 : 139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena dapat dilihat bahwa titik – titik tersebut tidak menggambarkan pola yang jelas, tidak bergelombang melebar atau menyempit, maka seperti yang dikatakan Imam Ghozali jika hal tersebut membuktikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Menurut Imam Ghozali (2011 : 101) jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variable independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen (Y).

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 155) jika nilai t hitung > t table maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dan sebaliknya jika t hitung < t table maka artinya variable independent (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable dependen (Y). t tabel = $\alpha/2$; n-k-1 = 0,05/2 ; 60-3-1 = 0,025 ; 56 = 2,003

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	7.571	2.303		3.287	.002	
	Tingkat Pendidikan (X1)	-.156	.131	-.167	-1.190	.239	.398
	Pengalaman Kerja (X2)	.452	.129	.444	3.502	.001	.486
	Beban Kerja (X3)	.422	.120	.505	3.528	.001	.382

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS. Tahun 2023

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kerja

Ho : Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Nilai sig. dari Tingkat Pendidikan (X1) adalah 0,239 yang mana nilai sig. tersebut lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja.

Sedangkan berdasarkan t hitung dan t table hasilnya pun sama yaitu tidak berpengaruh, karena t hitung pada Tingkat Pendidikan (X1) adalah -1,190 dan t tabel 2,003. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung < t tabel yang artinya Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kualitas Kerja.

Ha : Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja

Ho : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Nilai sig. dari Pengalaman Kerja (X2) adalah 0,001 yang mana nilai sig. tersebut kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja.

Sedangkan berdasarkan t hitung dan t tabel hasilnya pun sama yaitu berpengaruh, karena t hitung pada Pengalaman Kerja (X2) adalah 3,502 dan t tabel 2,003. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yang artinya Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja.

Ha : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja

Ho : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Nilai sig. dari Beban Kerja (X3) adalah 0,001 yang mana nilai sig. tersebut kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja.

Sedangkan berdasarkan t hitung dan t table hasilnya pun sama yaitu berpengaruh, karena t hitung pada Beban Kerja (X3) adalah 3,528 dan t tabel 2,003. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yang artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja.

Ha : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Uji Determinasi R2 (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. Hasil uji Determinasi R2 (R-Square) dapat dilihat dari tabel 4.17 di bawah ini :

Tabel 4.
Hasil Uji Determinasi R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.562	.538	1.885	1.731

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS. Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,538 yang artinya pengaruh dari variable independent (X) terhadap vaiabel dependen (Y) sebesar 53,8%. Maka dapat dijelaskan bahwa model yang dibangun dari variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan variabel kualitas kerja sebesar 53,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai ini dapat dikategorikan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman.
2. Variable pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman.
3. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

Saran

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Sleman

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Untuk itu Dinas Sosial Kabupaten Sleman dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan meningkatkan merekrut pegawai yang lebih berpengalaman dan mengurangi beban kerja yang mungkin terlalu berat bagi pegawai. Di sisi lain, diharapkan instansi selalu memberikan kenyamanan bagi para pegawai dengan memperhatikan lingkungan bekerja yang diharapkan agar pegawai dapat merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas kerja, dari penulis merekomendasikan menambah indikator yang berbeda dengan didukung dengan teori-teori yang berlandaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, kemudian menambahkan variasi variabel lain yang bisa diteliti, kemudian menambah sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahyar, H. dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta:CV. Pustaka Ilmu. (Issue March).
- Arum, S. & Nuraini, A. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM Di Kota Bogor*. Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan.
- Asriani, D. dkk. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bernadenta, Mulati. dkk. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Auditor, dan Pengalaman Auditor terhadap Kualitas Audit pada BPKP Sumatera Utara*. *Jurnal Ilmiah MEA*.
- Budiarti, Dini. dkk. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Pemahaman Akuntansi Aparatur Desa terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa : Studi Kasus pada Kecamatan Rimbo Ilir Kabupaten Tebo*. *JIAB*.
- Hasina, Amalya. & Fitri, F.A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Integritas terhadap Kualitas Audit : Studi pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*.
- Kirana, Galih Chandra. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etika Profesi, dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit : Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jaakarta Barat*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Maulidawati. dkk. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kualiiitas Audit dengan Pengalaman Audit sebagai Pemoderasi : Studi pada Inspektorat Kabupaten Aceh Barat*. Universitas Syah Kuala Banda Aceh.
- Muzahid, Mukhlisul. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas pelatihan, dan Lama Pengalaman Kerja Pegawai terhadap Kualitas laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) : Kabupaten Aceh Utara*. *Politeknik Negeri Lohkseumawe*.
- Nansha, Ramadhana. (2016). *“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Audit, Independensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan Melalui Skeptisme Profesional Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sumatera Utara”*. Tesis. Universitas Sumatra Utara.
- Sari, Y.E & Helmayunita, N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman dan Skeptisme terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan : Studi Empiris pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Sukriani, Luh. dkk. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Bumdes di Kecamatan Negara*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*.
- Suryani, Dede. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap Kemampuan Penyusunan Laporan Keuangan oleh Pejabat penatausahaan Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara*. *JTRA*.