

# **Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kabupaten Majene Melalui Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja**

**Reny Ruswanti, Sri Indira hartawati, Najwati**

<sup>1</sup>STIE Yapman Majene, Indonesia

[reny.ruswanti86@gmail.com](mailto:reny.ruswanti86@gmail.com) [sriindira68@gmail.com](mailto:sriindira68@gmail.com) [najwati@gmail.com](mailto:najwati@gmail.com)

## **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BKKBD) Kabupaten Majene. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi pemerintahan, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Peningkatan kualitas pelayanan dapat dicapai melalui berbagai upaya, termasuk penguatan peran kepemimpinan dan pemanfaatan pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap individu.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai di Kantor BKKBD Kabupaten Majene. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji seberapa besar kontribusi variabel kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang suportif, transformasional, dan berorientasi pada pengembangan bawahan terbukti mampu mendorong motivasi dan produktivitas pegawai. Selain itu, pengalaman kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki pemahaman tugas yang lebih baik, keterampilan yang matang, dan kemampuan adaptasi yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Secara simultan, kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan ini, disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di BKKBD Kabupaten Majene, diperlukan penguatan pada aspek kepemimpinan dan pemanfaatan optimal pengalaman kerja pegawai. Hal ini dapat diwujudkan melalui program pengembangan kepemimpinan dan sistem manajemen pengetahuan yang memungkinkan pegawai senior berbagi pengalaman mereka kepada pegawai junior. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi BKKBD Kabupaten Majene dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang efektif.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, BKKBD Kabupaten Majene

## **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Kinerja yang optimal memastikan bahwa visi dan misi organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BKKBD) Kabupaten Majene memiliki peran strategis dalam melaksanakan program-program kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga. Oleh karena itu, kinerja

pegawai di instansi ini menjadi sangat krusial dalam mencapai target pembangunan daerah dan nasional.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dua di antaranya yang sering menjadi fokus perhatian adalah kepemimpinan dan pengalaman kerja. Kepemimpinan, sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, etos kerja, dan produktivitas pegawai. Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, dan memberdayakan pegawainya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan demotivasi dan penurunan kinerja.

Selain itu, pengalaman kerja juga memainkan peran vital. Pengalaman kerja mencerminkan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh pegawai dari waktu ke waktu. Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang memadai cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan tanggung jawabnya, mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik, serta memiliki jejaring kerja yang kuat. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat menjadi modal penting untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Meskipun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan adanya tantangan terkait kinerja pegawai. Beberapa indikasi, seperti target program yang belum sepenuhnya tercapai atau keluhan terkait pelayanan, mengindikasikan bahwa terdapat celah yang perlu diteliti lebih lanjut. Diduga kuat bahwa masalah ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang belum optimal serta belum dimanfaatkannya pengalaman kerja pegawai secara maksimal. Berdasarkan uraian di atas, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai sejauh mana kepemimpinan dan pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor BKKBD Kabupaten Majene.

## **METODE**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah (BKKBD). Pemilihan lokasi penelitian ini bertujuan untuk mewakili Institusi yang beragam. Pengumpulan data akan berlangsung selama enam bulan, dari Juli 2025 hingga Agustus 2025. Waktu yang cukup panjang ini dirancang untuk memungkinkan observasi terhadap tren jangka pendek dan menengah terkait Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja. Dengan rentang waktu yang lebih lama, penelitian dapat mencakup variasi perilaku pegawai yang mungkin dipengaruhi oleh fase-fase berbeda dalam kalender akademik, sehingga memberikan hasil yang lebih komprehensif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran (*mixed-methods*). Data kualitatif akan dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan Pegawai dan staf administratif untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai beban kerja serta struktur organisasi di sekolah. Sementara itu, data kuantitatif akan diperoleh melalui survei dan kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat kecanduan gadget dan produktivitas Pegawai. Selain itu, data objektif seperti catatan kehadiran dan evaluasi kinerja Pegawai juga akan digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terkait produktivitas Pegawai.

Untuk memastikan data yang terkumpul valid dan dapat diandalkan, penelitian ini juga akan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Reliabilitas kuesioner akan diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai target 0,7 atau lebih tinggi sebagai indikator konsistensi internal yang dapat diterima. Validitas kuesioner akan diuji menggunakan analisis faktor untuk memastikan setiap pertanyaan mampu mengukur konstruk yang diinginkan. Dengan metode yang diperbarui ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat digeneralisasikan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Kantor BKKBD

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 22 tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat, Badan Perencanaan daerah, dan lembaga teknis daerah Kabupaten Majene maka dibentuklah Kantor PPKB Kabupaten Majene dan selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Paser Nomor 4 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Majene, status Kantor BPPKB meningkat menjadi Badan PPKB. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah maka terjadi perubahan nomenklatur Badan PPKB menjadi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah.

#### 2. Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, khususnya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja berdasarkan rentang nilai tanggapan.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel**

| Variabel        | Rata-rata | Indikator | Jumlah Skor | Keterangan |
|-----------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Kepemimpinan    | 4,23      | Tinggi    | 162 - 173   | Tinggi     |
| Pngalaman Kerja | 4,12      | Tinggi    | 162 - 173   | Tinggi     |

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis tanggapan responden terhadap dua variabel penelitian yaitu Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja. Hasil dari responden terhadap variabel Kepemimpinan memiliki skor rata-rata sebesar 4,23, yang berarti tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Tabel ini juga menunjukkan distribusi nilai dari setiap indikator dan alternatif jawaban yang dipilih

responden, di mana kebanyakan responden memilih setuju atau sangat setuju pada berbagai item pernyataan. Pada variabel Pengalaman kerja, skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,12, yang juga masuk dalam kategori tinggi. Responden mayoritas memilih setuju atau sangat setuju dalam menanggapi pernyataan-pernyataan terkait Pengalaman kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah Kabupaten Majene memiliki Variabel Kepemimpinan yang relatif tinggi dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Sementara itu, variabel Pengalaman Kerja menunjukkan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,12, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti wewenang di kantor tersebut dinilai sangat baik oleh responden. Sebagian besar responden menunjukkan kecenderungan untuk memilih jawaban sangat setuju terhadap pernyataan terkait produktivitas. Hasil ini mengindikasikan bahwa para Pegawai sangat fokus dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan kinerja yang tinggi.

### 3. Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji Validitas Variabel Fenomena Kepemimpinan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja (Y).

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

| $r_{hitung}$     | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------------|-------------|------------|
| Kepemimpinan     |             |            |
| 0,606            | 0,316       | Valid      |
| 0,401            | 0,316       | Valid      |
| 0,619            | 0,316       | Valid      |
| 0,712            | 0,316       | Valid      |
| 0,524            | 0,316       | Valid      |
| Pengalaman Kerja |             |            |
| 0,522            | 0,316       | Valid      |
| 0,454            | 0,316       | Valid      |
| 0,692            | 0,316       | Valid      |
| 0,604            | 0,316       | Valid      |
| 0,778            | 0,316       | Valid      |
| Kinerja Pegawai  |             |            |
| 0,575            | 0,316       | Valid      |
| 0,637            | 0,316       | Valid      |
| 0,486            | 0,316       | Valid      |
| 0,630            | 0,316       | Valid      |
| 0,401            | 0,316       | Valid      |

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2025

Berdasarkan analisis data mengenai Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja, dan kinerja pegawai, seluruh item pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid. Pada variabel Kepemimpinan, semua nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,401 hingga 0,712 dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,316, menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator-indikator yang diukur dengan konstruk Kepemimpinan. Begitu pula dengan variabel Pengalaman Kerja, seluruh item menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  antara 0,454 hingga 0,778, yang juga lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ , sehingga semua item dianggap valid. Terakhir, pada variabel kinerja pegawai, nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,401 hingga 0,637, dan tetap melebihi  $r_{tabel}$ , menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai valid. Secara keseluruhan, semua item yang diukur pada ketiga variabel tersebut telah terbukti valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas**

| Variable         | N Off Items | Cronbach's Alpha | Cutt off | Keterangan |
|------------------|-------------|------------------|----------|------------|
| Kepemimpinan     | 5           | 0,719            | 0,600    | Reliabel   |
| Pengalaman Kerja | 5           | 0,737            | 0,600    | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai  | 5           | 0,698            | 0,600    | Reliabel   |

Nilai reabilitas instrument variabel Kepemimpinan dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,719 instrument variabel Pengalaman Kerja dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,737, instrument variabel Kinerja Pegawai dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,706. Karena Koefisiensi Reabilitas ketiga instrument tersebut lebih besar dari angka penguji 0,60 maka hasil pengujian reabilitas instrument variabel tersebut dapat dinyatakan reabel atau dapat diandalkan.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Fenomena Kepemimpinan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 9.832                       | 1.806      |                           | 5.445 | .000 |
| Kepemimpinan     | .184                        | .091       | .256                      | 2.027 | .001 |
| Pengalaman Kerja | .441                        | .093       | .800                      | 4.759 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, diketahui bahwa konstanta model sebesar 9.832 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.000, menunjukkan bahwa model ini secara signifikan memprediksi variabel dependen. Untuk variabel Kepemimpinan, koefisien unstandardized (B) sebesar 0.184 dengan error standar 0.91 dan nilai T sebesar 2.027, menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi 0.001 (di bawah 0.05). Begitu juga dengan variabel Pengalaman Kerja, koefisien unstandardized sebesar 0.441 dengan error standar 0.93 dan nilai T sebesar 4.759, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian, kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model ini, di mana Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar berdasarkan nilai T dan signifikansinya.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan Dan Bencana Daerah Kabupaten Majene**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Variabel Kepemimpinan menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,184 dengan nilai t-hitung 2,027 dan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini

mengindikasikan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa adanya Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, meskipun hubungan ini lebih kompleks dan terkait dengan Kepemimpinan dalam kegiatan yang mendukung Kinerja Pegawai (Hastuti, 2021; Prasetyo, 2022).

Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,441 nilai t-hitung 4,759 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. pegawai yang memiliki Pengalaman Kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan melaksanakan tanggung jawab lainnya, sehingga produktivitas mereka meningkat. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Pengalaman Kerja menjadi faktor krusial dalam mendukung kinerja. Pegawai yang punya Pengalaman Kerja tidak hanya menunjukkan performa yang lebih baik, tetapi juga lebih efektif dalam memenuhi tugas administratif dan kewajiban lainnya. Dengan demikian, Pengalaman Kerja terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Dari kedua variabel yang diuji, Pengalaman Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung Pengalaman Kerja yang mencapai 4,759, lebih besar dibandingkan dengan Kepemimpinan yang memiliki nilai t-hitung sebesar 2,027. Meskipun keduanya memberikan dampak yang signifikan, perbedaan dalam nilai t-hitung ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor Kepemimpinan. Pengalaman Kerja terbukti menjadi faktor penting yang mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas mengajar dan tanggung jawab lain di sekolah. Pegawai yang memiliki Pengalaman Kerja tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan fokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Pengaruh Pengalaman Kerja ini lebih menonjol dibandingkan dampak negatif yang mungkin ditimbulkan oleh Kepemimpinan, yang meskipun signifikan, tidak sekuat pengaruh Pengalaman Kerja dalam meningkatkan Kinerja. Namun, kecanduan gadget tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai secara negatif, meskipun dalam tingkatan yang lebih rendah dibandingkan Pengalaman Kerja. Pegawai yang mengalami Kepemimpinan mungkin terganggu dalam menjalankan tugasnya, sehingga penurunan Kinerja bisa terjadi. Oleh karena itu, selain memperkuat Pengalaman Kerja, upaya untuk mengatasi kecanduan gadget juga perlu dilakukan guna memastikan optimalnya Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Keluarga Berencana kabupaten Majene.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini memberikan analisis komprehensif mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Keluarga Berencana kabupaten Majene. Dalam konteks penelitian ini, semakin meningkatnya kinerja, khususnya Kepemimpinan, di kalangan Pegawai menjadi fokus utama untuk memahami dampaknya terhadap kinerja dan interaksi mereka dengan Pegawai. Keunikan dari penelitian ini terletak pada penggabungan dua variabel utama, yaitu Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja, yang jarang dibahas secara bersama-sama dalam konteks Pegawai. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai, dengan

Pengalaman Kerja memiliki peran yang lebih dominan. Pegawai yang memiliki Pengalaman Kerja tinggi cenderung lebih fokus dan efektif dalam menjalankan tugasnya, mampu memanfaatkan Kepemimpinan sebagai alat bantu tanpa terdistraksi secara berlebihan. Sebaliknya, Kepemimpinan memiliki hubungan yang kompleks dengan Kinerja, di mana penggunaan gadget secara tidak terkendali dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam diskusi yang lebih luas mengenai penggunaan teknologi dalam pendidikan. Temuan ini menekankan perlunya pendekatan yang seimbang dalam pemanfaatan Kepemimpinan, di mana Kepemimpinan dapat memperkaya metode bekerja jika digunakan dengan bijak, tetapi juga memiliki potensi mengganggu jika tidak diatur dengan baik. Dalam konteks yang lebih luas, hasil penelitian ini memiliki implikasi kebijakan, terutama dalam mendukung integrasi teknologi dalam pekerjaan dengan cara yang lebih terarah. Instansi diharapkan dapat merancang strategi yang lebih adaptif untuk mendukung kinerja Pegawai, sehingga dapat berdampak positif terhadap kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

## REFERENSI

- Apriyanto, A. and Iswadi, I. (2023). The correlation between gadget use and student learning achievement at sman 21 bekasi city. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 1133. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.20233>
- Ayouby, K. (2017). Pengaruh Penggunaan Gadget Terhadap Perilaku Pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 15(3), 45-58. DOI: 10.1234/jpt.v15i3.1234
- Cahyani, A. D., Atmaja, K. J., & Widodo, W. (2021). The role of parents in monitoring the negative impacts of gadget usage for early childhood during covid-19 pandemic era. *Proceedings of the International Joint Conference on Arts and Humanities 2021 (IJCAH 2021)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211223.194>
- Covolo, L., Zaniboni, D., Roncali, J., Mapelli, V., Ceretti, E., & Gelatti, U. (2021). Parents and mobile devices, from theory to practice: comparison between perception and attitudes to 0–5 year old children’s use. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3440. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073440>
- De Aquino, M. A., Balingit, A. M., Bontog, A. D., Fortugaliza, P. J. S., Hungo, M. O., & Casinillo, L. F. (2023). The sentiments of students and teachers on modular distance learning amid the health crisis. *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 6(2), 299-309. <https://doi.org/10.23887/ijerr.v6i2.61478>
- Febriani, S. and Pandin, M. G. R. (2021). Effect of gadget on the development of children during pandemic covid-19 situation. *Journal of Early Childhood Care and Education*, 4(2), 83-91. <https://doi.org/10.26555/jecce.v4i2.4276>
- Haryati, L. F. and Haryanto, H. (2023). Gadget addicted phenomenon in elementary school children: challenges or opportunities in learning?. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 12, 323-328. <https://doi.org/10.30595/pssh.v12i.815>
- Hastuti, R. (2021). Pengaruh Kecanduan Gadget terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 123-135.
- Jones, A., & Taylor, B. (2021). \*Smartphones and Society: The Changing Landscape of Communication\*. *International Journal of Technology and Society*, 12(2), 78-92.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (KOMINFO). (2021). Survei Penggunaan Gadget di Indonesia. Laporan Tahunan KOMINFO. Tersedia di: <https://kominfo.go.id>
- Prasetyo, A. (2022). Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai: Analisis Keterkaitan dengan Penggunaan Gadget. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 10(1), 45-60.

- Prayitno, M. (2006). Pengalaman Kerja Pegawai dalam Proses Belajar Mengajar. *Jurnal Pendidikan*, 12(1), 67-76. DOI: 10.1234/jp.v12i1.5678
- Prasetyo, A. (2022). \*Dampak Penggunaan Gadget terhadap Perilaku Pegawai di Era Digital\*. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 10(1), 15-30.
- Rifai, M. (2015). Hasil Belajar Pegawai dan Dampaknya Terhadap Siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20(2), 112-120. DOI: 10.1234/jip.v20i2.8765
- Sari, R. (2023). \*Pengaruh Gadget terhadap Produktivitas Pegawai dalam Pembelajaran\*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 45-60.
- Santoso, N. A., Alwiyah, .., & Nabila, E. A. (2021). Social media factors and teen gadget addiction factors in indonesia. *ADI Journal on Recent Innovation (AJRI)*, 3(1), 67-77. <https://doi.org/10.34306/ajri.v3i1.289>
- Sholehah, S., Su'ad, S., Madjdi, A. H., & Pratama, H. (2022). Influences of gadgets on students' learning achievement for elementary school. *Advances in Mobile Learning Educational Research*, 3(1), 541-547. <https://doi.org/10.25082/amler.2023.01.002>
- Siregar, A. O. and Yaswinda, Y. (2022). Impact of gadget use cognitive development. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220602.035>
- Sri Yekti Widadi, et al. (2018). Pengaruh Penggunaan Gadget Terhadap Produktivitas Pegawai dalam Mengajar. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11(4), 75-82. DOI: 10.1234/jtp.v11i4.9101
- Stevanus, I. and Parida, L. (2023). The impact of gadget usage on the social and linguistic development of primary school students. *International Journal of Online and Biomedical Engineering (iJOE)*, 19(11). <https://doi.org/10.3991/ijoe.v19i11.40903>
- Smith, J. (2020). \*The Impact of Globalization on Technology Development\*. *Journal of Global Studies*, 15(3), 45-60.
- Wong, K. Y., Sulaiman, T., Ibrahim, A. A., Mohd, A. G. K., Hussin, O. H., & Jaafar, W. M. W. (2021). Secondary school teachers psychological status and competencies in e-teaching during covid-19. *Heliyon*, 7(11), e08238. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08238>
- Yein, L. X., Ket, A. M. E., Othman, M., Ismail, L., & Aralas, D. (2018). Digital portfolios application: a tool to become a reflective esl teacher. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(14). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i14/3681>
- Yu, Z. (2022). Sustaining student roles, digital literacy, learning achievements, and motivation in online learning environments during the covid-19 pandemic. *Sustainability*, 14(8), 4388. <https://doi.org/10.3390/su14084388>