

PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ASAHAN

Robby Cahyadi¹, Normansyah²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAKSI

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor tambahan penghasilan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan yaitu 56 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 56 pegawai.

Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 0,929 + 0,210 X_1 + 0,322 X_2 + 0,545 X_3 + 0,581 X_4 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) dan iklim kerja (X_4) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja (Y) pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan dalam model regresi ini.

Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (109,088) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,55), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Asahan.

Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk pendidikan (2,338), disiplin kerja (2,289), motivasi (3,567) dan iklim kerja (5,360). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan adalah variabel iklim kerja.

Kata Kunci : Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi, Iklim Kerja, Kinerja

PENDAHALUAN

Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah *asset* utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Pendidikan sebagai suatu komponen yang diharapkan mampu meningkatkan pekerjaan dalam tugas dan tanggung jawab pegawai pada suatu organisasi. Keberadaan suatu organisasi tidak akan lepas dari aspek pendidikan pegawai yang sesuai dengan bidang pekerjaan untuk mengkoordinasikan tugas terhadap pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*job description*). Berhasil tidaknya organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dapat dilihat dari kesesuaian pendidikan terhadap bidang pekerjaannya.

Disiplin kerja terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi

dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai kinerja kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan materi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisiologi, atau kebutuhan fisik berupa pakaian, rumah, fasilitas transportasi, uang dan lainnya. Sedangkan kebutuhan bukan materi yaitu keamanan/keselamatan, sosial, penghargaan/harga diri, aktualisasi diri. Motivasi kerja pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat penting jika hasil kinerja yang tinggi dicapai secara konsisten.

Faktor iklim kerja berhubungan erat dengan persepsi individu pekerja terhadap lingkungan sosial perusahaan yang mempengaruhi perusahaan dan perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Karena konsep iklim kerja didasarkan pada persepsi pribadi pegawai perusahaan, maka pengukuran iklim kerja kebanyakan dilakukan melalui kuesioner.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas dan keberhasilan perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan perusahaan diharapkan berisikan orang-

orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan. Pada saat perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, perusahaan menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, maka upaya yang harus ditempuh terlebih dahulu adalah dengan meningkatkan kinerja yang dimilikinya, terutama kinerja pegawai yang berperan dan berhubungan langsung dengan kegiatan operasional organisasi dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi, dalam kenyataannya kinerja seseorang akan berbeda dengan orang lain. Oleh karena itu, Inspektorat Kabupaten Asahan harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana cara mencapai kinerja pegawai yang tinggi dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya dan meningkatkan pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pendidikan

Suprihanto (2003:102) menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmodjo, 2003:16).

Pendidikan adalah bimbingan atau arahan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Pendidikan merupakan pengaruh lingkungan terhadap individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap dalam kebiasaan

perilaku, pikiran dan sikapnya. Penjelasan ini merupakan pengertian pendidikan dalam arti luas.

Menurut Suprihanto (2003:25), pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya. Pendidikan juga mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai akibat dari partisipasi individu dalam pengalaman-pengalaman dan belajar, yang merupakan upaya manusia dewasa dalam membimbing yang belum kepada kedewasaan.

Untuk pengertian secara umum, menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah suatu usaha atau aktifitas untuk membentuk manusia-manusia yang cerdas dalam berbagai aspeknya baik intelektual, sosial, emosional maupun spiritual, terampil serta berkepribadian dan dapat berperilaku dengan dihiasi akhlak mulia.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik.

Hasibuan (2002:232), memberikan definisi tentang kedisiplinan adalah sebagai berikut Kedisiplinan adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan

mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Davis *dalam* Mangkunegara (2000): “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kegiatan manajemen yang secara bersama-sama bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam operasional organisasi. Jadi kedisiplinan merupakan bentuk antisipasi dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (2000:129) ada 2 (dua) bentuk kedisiplinan kerja, yaitu:

1. Kedisiplinan preventif
2. Kedisiplinan korektif

Adapun penjelasan dari bentuk kedisiplinan kerja adalah:

1. Kedisiplinan preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan organisasi.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada kedisiplinan korektif, pegawai yang melanggar kedisiplinan perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Mathis (2006:114) mengemukakan bahwa, Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan : untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan memengaruhi motivasi.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Ini juga berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi juga berkaitan erat dengan kebutuhan seseorang. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut harus mengetahui

kebutuhan para bawahannya. Menurut Ndraha (2003:294) berikut adalah beberapa tujuan motivasi:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mempertahankan kesetabilan kerja.
4. Meningkatkan disiplin kerja.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

Pengertian Iklim Kerja

Newstrom and Davis (2002:208) menyatakan bahwa, "*Organization climate is the human environment within an organization's employees do their work*". (Iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya).

Gibson (2003:231) menyatakan bahwa, "Iklim kerja sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya".

Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui koesioner yang tepat.

Robbins (2001:316) menyatakan bahwa, "*Organization climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job*". (Iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja).

Menurut Simamora (2001:81), "Iklim kerja terdiri dari hubungan antar karyawan dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan".

Simamora (2001) menyatakan bahwa, "Iklim kerja merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung".

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan tersebut jelas bahwa iklim kerja berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Karena konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota organisasi, maka pengukuran iklim organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuesioner.

Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2000:67) menyatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

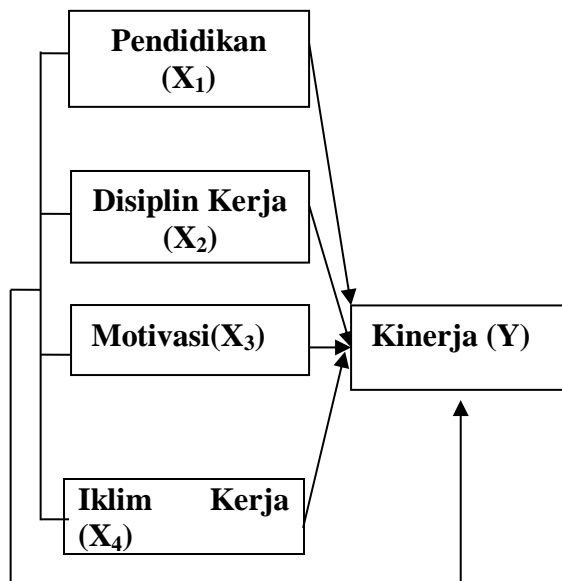
Hasibuan (2005:105) menyatakan "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu

pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kerangka Konseptual

Hubungan kelima variabel tersebut digambarkan melalui kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan konseptual diatas, maka hipotesis penelitian adalah pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja berpengaruh secara serempak dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut Kuncoro (2003) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji

hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2008) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Tempat dan Waktu

Tempat penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Asahan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan yang berjumlah 56 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada Inspektorat Kabupaten Asahan yaitu sejumlah 56 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu diperoleh langsung dari menyebar daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Asahan dan hasil wawancara (*interview*) kepada Kepala Inspektorat Kabupaten Asahan.
2. Data Sekunder, yaitu diperoleh melalui data-data dan dokumen-dokumen dari Inspektorat Kabupaten Asahan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yang diberikan kepada para pegawai Inspektorat Kabupaten Asahan yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- b. Wawancara (*interview*), yang dilakukan kepada Kepala Inspektorat

Kabupaten Asahan untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.

- c. Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Inspektorat Kabupaten Asahan berupa sejarah singkat berdirinya lembaga, struktur organisasi lembaga, tugas dan wewenangserta jumlah pegawai yang bekerja di instansi tersebut.

Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Bobot nilai yang diberikan terhadap setiap jawaban adalah :

Tabel 3.3. Skor Pernyataan

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* dengan ketentuan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Ghazali (2005), suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item - Total Correlation* $> r_{tabel}$. Penentuan nilai r_{tabel} dengan menggunakan rumus $df = N - 2$.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan

software SPSS. Menurut Ghazali (2005), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*) dalam (Ghozali, 2005) dengan formulasi sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X₁ = Pendidikan
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Motivasi
- X₄ = Iklim Kerja
- b₁ = Koefisien regresi Pendidikan
- b₂ = Koefisien regresi Disiplin Kerja
- b₃ = Koefisien regresi Motivasi
- b₄ = Koefisien regresi Iklim Kerja
- e = *Term of error*

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual melalui analisis Grafik adalah dengan melihat grafik Histogram dan Normal Probability Plot dan Kosmogorov Smirnov (Uji KS).

2. Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas untuk mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolenieritas yang tinggi. Nilai cut off, yang dipakai oleh nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2005).

3. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesisi

1. Uji Serempak

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan. Model hipotesis dalam uji F ini adalah :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

(Pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

(Pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

2. Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ (Pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan).

$H_a : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ (Pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel

bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
P1	0,613	0,2632	Valid
P2	0,601	0,2632	Valid
P3	0,907	0,2632	Valid
P4	0,504	0,2632	Valid
P5	0,407	0,2632	Valid
P6	0,456	0,2632	Valid
P7	0,515	0,2632	Valid
P8	0,704	0,2632	Valid
P9	0,525	0,2632	Valid
P10	0,670	0,2632	Valid
P11	0,784	0,2632	Valid
P12	0,624	0,2632	Valid
P13	0,578	0,2632	Valid
P14	0,899	0,2632	Valid
P15	0,556	0,2632	Valid
P16	0,442	0,2632	Valid
P17	0,930	0,2632	Valid
P18	0,970	0,2632	Valid
P19	0,970	0,2632	Valid
P20	0,888	0,2632	Valid

Syarat penentuan r_{tabel} adalah $df = N - 2 = 56 - 2 = 54$ yaitu 0,2632. Seluruh item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation $> 0,2632$ sehingga item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

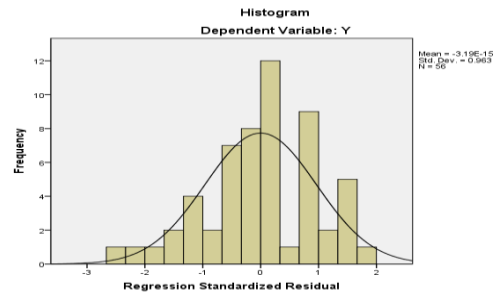
Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Pendidikan	0,805	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,759	0,60	Reliabel
Motivasi	0,798	0,60	Reliabel
Iklim Kerja	0,812	0,60	Reliabel
Kinerja	0,970	0,60	Reliabel

Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel pendidikan, disiplin kerja, motivasi, iklim kerja dan kinerja $> 0,60$ adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang

digunakan pada instrumen tersebut adalah *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian.

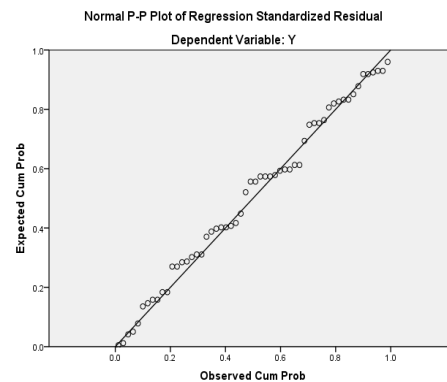
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.



Gambar 3. P-P Plot

Berdasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala pengukuran yaitu skala likert, maka dengan hasil tersebut terlihat bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Statistik *Kolmogorov Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78096832
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.062
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.571
Asymp. Sig. (2-tailed)		.900

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,900 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

1. Uji Multikolinearitas

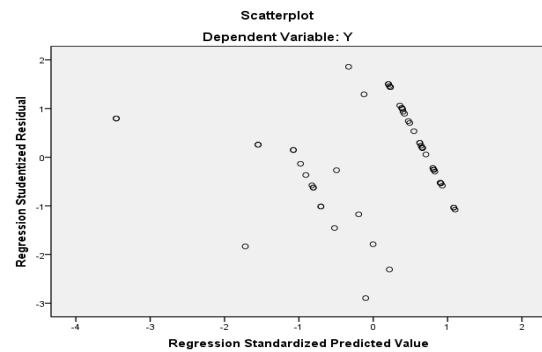
Tabel 5. Multikolinearitas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.285	5.409
	Disiplin Kerja	.294	5.162
	Motivasi	.302	4.960
	Iklim Kerja	.239	7.192

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 4.18. yang ada terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) dan iklim kerja (X_4) memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Diagram *Scatterplot*

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Regresi

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.929	.949	
Pendidikan	.210	.090	.036
1 Disiplin Kerja	.322	.141	.030
Motivasi	.545	.153	.259
Iklim Kerja	.581	.108	.651

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

$$\hat{Y} = 0,92 + 0,210 X_1 + 0,322 X_2 + 0,545 X_3 + 0,58 X_4 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta adalah 0,929, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) dan iklim kerja (X_4) tetap (konstan), maka nilai kinerja (Y) sebesar 0,929.
2. Koefisien regresi pada variabel pendidikan (X_1) adalah 0,210. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pendidikan (X_1), maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,210 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,322. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel disiplin kerja (X_2), maka akan

meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,322 satuan.

4. Koefisien regresi pada variabel motivasi (X_3) adalah 0,545. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel motivasi (X_3), maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,545 satuan.
5. Koefisien regresi pada variabel iklim kerja (X_4) adalah 0,581. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel iklim kerja (X_4), maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,581.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel. 4.20 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	287.008	4	71.752	109.088	.000 ^b
1 Residual	33.545	51	.658		
Total	320.553	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi, Iklim Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (109,088) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,55), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel. 4.21 Hasil Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.979	.332
Pendidikan	2.338	.019
1 Disiplin Kerja	2.289	.021
Motivasi	3.567	.013
Iklim Kerja	5.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel pendidikan (2,338) dengan nilai t_{tabel} (1,67),

sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,338 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel pendidikan (0,019) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,019 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel pendidikan maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor tambahan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (2,289) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,289 > 1,67$ sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel disiplin kerja (0,021) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,021 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel disiplin kerja. Hal ini berarti secara parsial faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (3,567) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,567 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel disiplin kerja (0,013) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,013 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel motivasi maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

4. Nilai t_{hitung} untuk variabel iklim kerja (5,360) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,360 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel iklim kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel iklim kerja maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor iklim

kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Tabel 4.22 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.887	.81102

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.22. di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,887, yang berarti variabel bebas tambahan pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat kinerja sebesar 88,7%. Sedangkan sisanya sebesar 11,3% merupakan variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Uji Serempak (Uji F) diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (109,088) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,55), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amir Hamzah, Johannes Elieze Ayer, Yusniar Lubis, Andi Rasma Ayu dan Suparno yang mengatakan bahwa secara serempak pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk pendidikan (2,338) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,338 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel tambahan penghasilan (0,019) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,019 < 0,05$.

Dengan demikian untuk variabel pendidikan, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial pendidikan berpengaruh positif dengan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amir Hamzah dan Andi Rasma Ayu yang mengatakan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (2,289) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,289 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel disiplin kerja (0,021) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,021 < 0,05$.

Dengan demikian untuk variabel disiplin kerja, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amir Hamzah, Johannes Elieze Ayer dan Suparno yang mengatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja (3,567) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,567 > 1,67$, sedangkan

nilai *sig. t* untuk variabel disiplin kerja (0,013) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,013 < 0,05$.

Dengan demikian untuk variabel motivasi, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Johannes Elieze Ayer, Yusniar Lubis, Andi Rasma Ayu dan Suparno sejalan dengan penelitian ini yang mengemukakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk iklim kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk iklim kerja (5,360) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,360 > 1,67$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian untuk variabel iklim kerja, maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusniar Lubis sejalan dengan penelitian ini yang mengemukakan bahwa secara parsial iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja dengan nilai F_{hitung} (109,088) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,55), dan *sig. α* (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa pendidikan, disiplin kerja, motivasi

dan iklim kerja sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

2. Secara parsial faktor iklim kerja dengan nilai (5,360) dan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,360 > 1,67$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel pendidikan, disiplin kerja dan motivasi. Hal ini berarti bahwa variabel iklim kerja lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai atau dengan kata lain pimpinan Inspektorat Kabupaten Asahan harus selalu memperhatikan iklim kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Variabel pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Asahan. Berkaitan dengan variabel iklim kerja yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai, maka pihak pimpinan Inspektorat Kabupaten Asahan sebaiknya harus selalu memperhatikan iklim kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel pendidikan, disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja harus senantiasa menjadi perhatian Inspektorat Kabupaten Asahan karena merupakan unsur-unsur penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Anaroga, Pandji, 2010, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstron, Jhon W, 2012, *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid Kedua. Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, 2012, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi kelima. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen*, Edisi Kedua, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Prestasi Kerja SDM*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Newstrom, John W. and Keith Davis, 2009, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, McGraw-Hill. North America.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2015, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2008, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung.
- Sunarto, 2009, *Perilaku Organisasi*, Penerbit AMUS, Yogyakarta.
- Suprihanto, Jhon, 2010, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003.

Skripsi/Tesis/Jurnal

- Amir Hamzah, Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur, *Jurnal Simplex*, Agustus 2019, Vol.2, No.2.
- Andi Rasma Ayu, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Kabupaten Soppeng, *Jurnal Mirai Management*, Oktober 2016, Vol.1, No.2.
- Johanes Elieze Ayer, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, *Jurnal Agri Sosio Ekonomi*, Nopember 2016, Vol.12, No.3.
- Suparno, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen, *Jurnal Paradigma*, Juli 2014, Vol.12, No.01.
- Yusniar Lubis, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Pendidikan Maridussalam Medan, *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, April 2014, Vol.7, No.1.