

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN KONAWE

Irham Natsir K

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lakidende

Jl. Sultan Hasanuddin No. 234 Unaaha, Konawe, Indonesia

Corresponding Author: irhamnatsir7@gmail.com

Diterima: Desember 2019; Direvisi: Februari 2020; Dipublikasikan: Maret 2020

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Work Discipline and Education Level on Employee Performance at the Agriculture Service Office of Konawe Regency. Operationally the work discipline variable is measured by three indicators, the education level variable is measured by four indicators and the performance variable is measured by four indicators.

The population in this study amounted to 26 employees of the Konawe District agriculture office, with the sampling technique using saturated sample techniques. Data taken from questionnaires distributed to respondents. Analysis of the data used in this study are: multiple regression test, t test, F test, normality test and the determinant coefficient test.

The results of the study concluded, that (1). Work discipline and education level simultaneously have positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the acquisition of F test value of $0,000 < 0,05$. (2). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the acquisition of t-test (partial) $0,032 < 0,05$. (3) education level partially has a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the value of Sig. $0,021 < 0,05$.

Keywords: work discipline, level of education, the performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Konawe. Secara operasional variabel *disiplin kerja* diukur dengan tiga indikator, variabel tingkat pendidikan diukur dengan empat indikator dan variabel kinerja diukur dengan empat indikator.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 26 pegawai dinas pertanian Kabupaten Konawe, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data diambil dari kuisioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : uji regresi berganda, uji t, uji F, uji normalitas dan uji koefisien determinan.

Hasil penelitian disimpulkan, bahwa (1). disiplin kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai uji F $0,000 < 0,05$. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan diperolehnya nilai uji-t (parsial) $0,032 < 0,05$. (3) tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai Sig. $0,021 < 0,05$.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu organisasi, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam kegiatan usaha organisasi maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Prijordaninto (2004), menyatakan disiplin dalam bekerja sangat penting untuk perkembangan organisasi karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi juga tidak terlepas dari dukungan pendidikan yaitu pengetahuan pegawai dalam mengelola sumber daya sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi. Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan tingkat pendidikan yang dimiliki (Apriyani, 2013).

Dinas Pertanian kabupaten konawe sebagai wujud perpanjangan tangan bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dalam melayani masyarakat dibidang pertanian dituntut untuk bekerja secara efektif. Untuk melayani masyarakat dengan baik dan memuaskan, maka para pegawai kantor dinas pertanian kabupaten konawe harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan didalam kantor dinas tersebut, karena suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya maka kualitas pekerjaan itu tidak akan baik dan sukses (Tarigan, 2014).

Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Propinsi Sulawesi Tenggara dalam mewujudkan tujuan organisasi, menghadapi tantangan yang cukup berat, khususnya dalam hal optimalisasi manajemen organisasi. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari globalisasi yang menuntut agar sumber daya manusia yang ada berlaku profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Keprofesionalan hanya bisa terwujud jika penempatan sumber daya manusia searah dengan harapan dalam pelaksanaan pelayanan.

Berdasarkan hasil survei awal penelitian yang telah dilaksanakan pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Propinsi Sulawesi Tenggara, pada tanggal 30 desember 2019, dengan melihat aktifitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aktifitas kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor sebelum waktunya. Disamping itu pada saat jam kerja sedang berlangsung masih terlihat beberapa pegawai yang tidak bekerja, serta adanya tugas pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai tersebut dibebankan kepada pegawai lain. Tentunya hal ini berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2012), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Sementara menurut Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2010) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Selanjutnya Noe (2013) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kemudian Boudreau dan Milkovich (2012) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Indikator Kinerja

Dapat diketahui bahwa untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006: 50-51) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
3. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
5. Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2011:825), berpendapat bahwa, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2010:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada suatu organisasi dimana pegawai atau karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah, dan norma sosial yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan di suatu organisasi. Hasibuan (2010: 194), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Pimpinan, Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang disiplin para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik.
5. Pengawasan Melekat, dengan Waskat (pengawasan melekat) atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif.
6. Sanksi Hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2011:94) yang di bagi ke dalam 3 dimensi dengan 8 indikator yaitu:

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu, dengan indikator sebagai berikut ;
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja.

2. Dimensi taat terhadap peraturan organisasi, dengan indikator sebagai berikut ;
 - a. Cara berpakaian
 - b. Sopan santun
 - c. Kepatuhan
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dengan indikator sebagai berikut;
 - a. Bertingkah laku
 - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan sumber daya yang handal dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki Pengendalian diri, kepribadian dan kecerdasan yang diperlukan dirinya untuk masa depan baik itu dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Paul hersey (2011:32), bahwa kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum atas seluruh lingkungan kita. Dari hal tersebut diatas menunjukkan bahwa pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya yang diperoleh dari pendidikan. Adapun beberapa manfaat yang diperoleh dengan adanya pendidikan yaitu:

- a. Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik.
- b. Internalisasi dan opsionalisasi motivasi kerja, prestasi, tanggung jawab dan kemajuan.
- c. Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri.
- d. Membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru (Justine Sirait, 2010).

Pendidikan didasarkan pada fakta bahwa seseorang pegawai atau karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan serta bekerja dengan baik dalam suksesi yang ditemui selama kariernya, persiapan karier jangka panjang dari seseorang pegawai untuk serangkaian posisi. Pegawai atau karyawan yang berpendidikan akan cenderung ditempatkan pada posisi yang tinggi dan sebaliknya pendidikan yang rendah akan sulit untuk pengembangan kariernya (Simamora, 2010:26).

Tujuan Pendidikan

Hasibuan (2011:58), berpendapat bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangan yang pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut ini :

1. Produktivitas kerja Melalui pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas, kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* pegawai yang semakin baik.
2. Pelayanan melalui Pengembangan, bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada masyarakat yang dilayani, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi masyarakat.
3. Moral Melalui pengembangan, akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4. Karier Melalui pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
5. Konseptual Melalui pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *humanskill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

Adanya tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Menurut Hasbullah (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan, adalah sebagai berikut :

1. Ideologi, Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial Ekonomi, Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Sosial Budaya, Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
4. Perkembangan IPTEK, Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah negara maju.
5. Psikologi, Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Indikator Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah kemampuan seseorang untuk dapat berprestasi baik dipengaruhi oleh bagaimana pegawai atau karyawan menguasai tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, Cahyono (2003:32). Menurut Archer dalam Natsir (2011), bahwa untuk mengukur tingkat pendidikan pegawai dapat dinilai dari empat indikator yaitu :

1. Mempunyai kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif dan inovatif
2. Mempunyai kemampuan analisis
3. Memiliki kemampuan yang memadai
4. Dapat membantu membuat keputusan dan pemecahan masalah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai sebanyak 26 orang yang ada di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Konawe. Dikarenakan jumlah pegawai dinas pertanian kabupaten konawe yang ada relatif kecil, maka tehnik pengambilan sampel dilakukan secara sensus (*sampling jenuh*), yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 26 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview, dokumentasi dan penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Dinas Pertanian

Kabupaten Konawe. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data uji-t yang telah dilakukan dengan menggunakan spss 21.0 disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai Sig sebesar $0.032 < 0,05$ artinya menerima H_a , yaitu secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis data uji-t Pengujian terhadap pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Diketahui nilai Sig. $0,021 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, artinya menerima H_a , yaitu secara parsial variabel tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis uji-F secara simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 Dengan kriteria pengujian yang mengungkapkan bahwa jika nilai sig. $< 0,05$ dikatakan berpengaruh, maka secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel *disiplin kerja* (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), Variabel *tingkat pendidikan* (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adapun saran yang diajukan dalam penelitian ini yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai maka bentuk disiplin kerja, dan tingkat pendidikan pegawai sangat perlu dipertahankan dan tingkatkan, karena dengan kedua variabel tersebut membuat pegawai bekerja dengan optimal dengan hasil yang memuaskan, dengan begitu akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai dan untuk peneliti selanjutnya yang menggunakan skripsi ini sebagai rujukan maka disarankan untuk menambah variabel lain selain yang diteliti saat ini. Misalnya, Kemampuan Fisik, Kerjasama, dan Insentif.

Dalam melakukan penelitian, peneliti sedikit banyak menemui kekurangan, hambatan dan kelemahan hal ini berkaitan Hal ini berkaitan dengan keterbatasan waktu, hambatan dalam pengumpulan data, jawaban yang diberikan oleh para responden dan kelengkapan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani , 2013 , *Peningkatan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Pustaka Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Ishak Arep. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arifin. 2010. *Manajemen Sumber daya dan Kinerja Organisasi*. Bandung. Pustaka Alfabet
- Cahyono. 2003 “ *tingkat pendidikan dan kemampuan analisis*” Salemba Empat. Jakarta: Grasindo.
- Fuad Mas`ud. 2009. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasbullah . 2009. “*Pengaruh pendidikan dan komitmen terhadap kinerja pegawai dinas koperasi*”, Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Griffin, Luthans, Fred. et al. 2008., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2010. *Manajemen SDM Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta.
- Miner, John B. dan Gomez. 2009. *Organizational Behavior 3: Historical Origins, Theoretical Foundations, And the Future*. New York: M.E. Sharpe.
- Marwansyah,. 2010. *Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Bandung.
- Prasetyo. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2008. *Metode Pengukuran Penelitian*: Balai Aksara.
- Simmamora. 2010, tujuan Pendidikan dan aktualisasi individu pegawai, *JRBI. Vol. I1, No.1, januari 2010*.
- Tarigan, 2014. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 2, September 2012*.