

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA PEJABAT PENGELOLA INFORMASI DAN
DOKUMENTASI (PPID) LINGKUP PEMERINTAH
KABUPATEN BANTAENG**

***Influence of Education Level, Motivation, and Discipline to the
Performance of Information and Documentation Administrator
Officers (PPID) Scope of Bantaeng Regency Government***

Asnianti

Dinas Kominfo, Statistik & Persandian Kab. Bantaeng
email: andi.asnianti79@gmail.com

Baharuddin

Manajemen, PPs STIE Amkop
email: bahamar59@gmail.com

Mattalatta

Manajemen, PPs STIE Amkop
email: mattalatta.ar@gmail.com

ABSTRAK

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan pada semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD), semua Kecamatan, Rumah Sakit dan PDAM. Adapun waktu penelitian selama 3 bulan yaitu bulan November Tahun 2017 sampai bulan Januari Tahun 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang diteliti yaitu sebanyak 40 orang. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan Uji-t dan Uji-F menggunakan bantuan *Software SPSS.16,0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Tingkat Pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID); 2). Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID); 3). Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID); 4). Variabel paling berpengaruh terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) adalah variabel Kedisiplinan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Motivasi, Kedisiplinan, dan Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted in Bantaeng Regency South Sulawesi Province in all Organization of Regional Device, all District, Hospital and PDAM. The research time is 3 months from November, 2017 to January, 2018. The population in this research is all members of Information Management and Documentation Administrator Officers as many as 40 people. Sampling technique in this research use saturated samples, so the number of samples studied was as many as 40 people. Hypothesis testing done by using Multiple Linear regression analysis with T-Test and F-Test using SPSS.16,0 software aid.

The results showed that: 1). Education level has positive but insignificant impact on the Performance of Information and Documentation Administrator Officers(PPID); 2). Motivation has a positive but insignificant impact on the Performance of Information and Documentation Administrators Officers(PPID); 3). Discipline has a positive and significant impact on the Performance of Information and Documentation Administrator Officers (PPID); 4). The most influential variable on the Performance of Information Management and Documentation Administrator Officers (PPID) is the Discipline variable.

Keywords: *Level of Education, Motivation, Discipline, and Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja dalam pelayanan informasi dan dokumentasi yang berkualitas diperlukan adanya pedoman pengelolaan pelayanan informasi dan dokumentasi di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. Salah satunya adalah di pemerintah Kabupaten Bantaeng sebagai salah satu wilayah di Provinsi Sulawesi Selatan sangat membutuhkan penyebaran informasi yang lebih maju dan berkelanjutan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846) mengatakan bahwa ; informasi merupakan kebutuhan pokok setiap orang bagi pengembangan pribadi dan lingkungan sosialnya serta merupakan bagian penting bagi ketahanan nasional. Hak memperoleh informasi merupakan hak asasi manusia dan keterbukaan informasi publik merupakan salah satu ciri penting Negara demokratis yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik.

Informasi adalah keterangan, pernyataan, gagasan, dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna, dan pesan, baik data, maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar dan dibaca yang disajikan dalam berbagai kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik ataupun non elektronik. Informasi Publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dan /atau diterima oleh suatu badan publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan Negara dan badan publik lainnya yang sesuai dengan undang-undang serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, terjadi perubahan Struktur Organisasi Perangkat Daerah sehingga perlu dibentuk Pengelola Layanan Informasi dan Dokumentasi disingkat PLID, dimana PLID adalah susunan pengelola layanan informasi dan dokumentasi

di Lingkungan Pemerintah Daerah yang terdiri atas Pembina, dijabat oleh Bupati dan wakil Bupati, pengarah selaku atasan PPID, dijabat oleh Sekretaris Daerah, tim pertimbangan, dijabat oleh para Pejabat Eselon II.b di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota, seluruh Pimpinan Perangkat Daerah, PPID Utama, dijabat oleh Pejabat Eselon III yang menangani informasi dan dokumentasi serta kehumasan, PPID Pembantu dijabat oleh Pejabat pada Perangkat Daerah yang mengelola informasi dan dokumentasi.

Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi yang selanjutnya disingkat PPID adalah pejabat yang bertanggung jawab dalam pengumpulan, pendokumentasian, penyimpanan, pemeliharaan, penyediaan, distribusi, dan pelayanan informasi dan dokumentasi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah, yang terdiri dari PPID Utama dan PPID Pembantu. Di Kabupaten Bantaeng anggota PPID adalah semua sekretaris pada Organisasi Perangkat Daerah dan badan yang menggunakan Dana APBD.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada obyek penelitian yakni anggota Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) lingkup Pemerintah Kabupaten Bantaeng bahwa kecenderungan untuk menyediakan informasi masih belum maksimal yaitu dari empat puluh (40) anggota Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) baru tercatat 21 anggota yang memasukkan informasinya. Untuk itu dibutuhkan penelitian yang mendalam tentang hal tersebut, faktor-faktor apa yang menjadi penyebabnya agar tujuan dibentuknya Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) bisa tercapai dan amanah Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dapat dijalankan dengan baik .

Pencapaian tujuan organisasi dapat dilihat berdasarkan hasil kerja atau aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, karyawan sebagai pelaksana tugas untuk pencapaian tujuan organisasi, akan dinilai hasil kerjanya sebagai tolak ukur kinerja karyawan tersebut. Menurut Harsuko dalam Mahardhika, et al.,(2013) bahwa kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar menjadi lebih baik dimasa mendatang.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tingkat pendidikan, motivasi, dan kedisiplinan. Menurut Sedarmayanti (2003), bahwa tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan maka semakin efisien ia dalam bekerja. Artinya bahwa, dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi, maka hasil kerja karyawan akan semakin baik.

Disamping tingkat pendidikan, motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, maka akan mendorong kinerja karyawan semakin tinggi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo,2012).

Hal lain yang bisa berdampak terhadap kinerja adalah tingkat kedisiplinan karyawan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2000) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan adanya kesadaran dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan atau organisasi mencapai hasil yang optimal.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Pengertian Pendidikan

Menurut Ranupandojo (2002:77) pendidikan adalah “Suatu kegiatan untuk meningkatkan suatu pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan. Pendidikan masyarakat memberikan peluang kepada individu untuk membekali dirinya dengan keterampilan dan pengetahuan dasar guna menghadapi lingkungannya”.

Menurut Umar Tirtahardja dan La Sulo (1994) dalam Adhanari (2005) bahwa pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2003) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Menurut Hasbullah, (2008) Pendidikan diartikan sebagai usaha manusia yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar mencapai dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Adapun menurut Langeveld dalam Hasbullah (2008) bahwa pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak, putaran hidup sehari-hari, dan sebagainya dan ditujukan kepada orang yang belum dewasa.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu tindakan atau aktivitas (Notoatmodjo:2007). Defenisi lain terkait dengan motivasi banyak dikemukakan oleh para ahli, misalnya Siagian (2008) mendefenisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2012) bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus, dan adanya tujuan.

Menurut Hasibuan (2007:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”.

Sementara itu menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2012) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*), perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang atau arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut

dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Situasi ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih:2006)

Menurut Siswanto (2001) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2005), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sikap sadar akan tugas dan tanggung jawab. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, bukan akan paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Siagian (2002), bahwa dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Namun secara umum ada beberapa pengertian disiplin kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa ahli, misalnya Terry dalam Sutrisno (2014) bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Sastrohadwiryono (2002), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada semua OPD dan kecamatan se-Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai November 2017 sampai Januari 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) lingkup Pemerintah Kabupaten Bantaeng. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti. Jumlah anggota PPID sebanyak 40 orang, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 40 orang.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

Dengan menggunakan kuisioner dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian kepada responden yang telah dipilih.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item - Total Correlation* > 0,30 (Priyatno, 2009) dan begitupun sebaliknya.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan komputer menggunakan program *SPSS for Windows* Versi 16. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2001).

Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen yaitu tingkat pendidikan, motivasi dan kedisiplinan terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID),

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2005:53), dimensi tingkat pendidikan terdiri dari 3 Jumlah item pertanyaan dengan skala Likert 1-5. indikatornya yaitu :

1. Jenjang pendidikan (X1.1).
2. Kesesuaian jurusan (X1.2)
3. Kompetensi (X1.3)

Motivasi

Menurut Harsuko R (2011) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator diantaranya :

1. Upah / gaji yang layak, (X2.1)
2. Pemberian insentif (X2.2)
3. Memenuhi kebutuhan partisipasi (X2.3)
4. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai (X2.4)

5. Memperhatikan lingkungan tempat kerja (X2.5)

Kedisiplinan

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Selalu hadir tepat waktu (X3.1)
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran (X3.2)
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja (X3.3)
4. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.(X3.4)

Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil, (Y1)
2. Kualitas dari hasil, (Y2)
3. Ketepatan waktu dari hasil, (Y3)
4. Kehadiran, adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.(Y4)
5. Kemampuan untuk bekerja sama.(Y5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas dan realibilitas Variabel Tingkat Pendidikan

ITEM	KORELASI	KESIMPULAN
X1.1	0,833	Valid
X1.2	0,778	Valid
X1.3	0,772	Valid

KOEFISIEN ALPHA = 0,690 (RELIABEL)

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Dari data pada Tabel diatas terlihat bahwa ketiga item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel Tingkat Pendidikan (X1) dinyatakan valid dan reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi

Item	Korelasi	Kesimpulan
X2.1	0,742	Valid
X2.2	0,791	Valid
X2.3	0,824	Valid
X2.4	0,784	Valid
X2.5	0,751	Valid

Koefisien Alpha = 0,836 (Reliabel)

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Dari data pada Tabel diatas terlihat bahwa kelima item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel Motivasi (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

Variabel Kedisiplinan (X3) diukur berdasarkan empat indikator, dengan total sebanyak 4 item sesuai instrumen yang dibentuk. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kedisiplinan

<i>Item</i>	<i>Korelasi</i>	<i>Kesimpulan</i>
X3.1	0,853	Valid
X3.2	0,863	Valid
X3.3	0,840	Valid
X3.4	0,742	Valid
<i>Koefisien Alpha = 0,843 (Reliabel)</i>		

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 terlihat bahwa keempat item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel Kedisiplinan (X3) dinyatakan valid dan reliabel.

Variabel Kinerja (Y) diukur berdasarkan lima indikator, dengan total sebanyak 5 item sesuai instrumen yang dibentuk. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja

<i>Item</i>	<i>Korelasi</i>	<i>Kesimpulan</i>
Y.1	0,851	Valid
Y.2	0,822	Valid
Y.3	0,753	Valid
Y.4	0,763	Valid
Y.5	0,811	Valid
<i>Koefisien Alpha = 0,855 (Reliabel)</i>		

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4 terlihat bahwa kelima item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dan reliabel.

Pada variabel tingkat pendidikan (X1) terdapat tiga indikator yaitu Jenjang pendidikan yang dimiliki membuat karyawan mampu menganalisis pekerjaan dengan baik (X1.1); Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan (X1.2), Kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan (X1.3). Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Tingkat Pendidikan (X1) :

Tabel 5. Deskripsi Tingkat Pendidikan (X1)

<i>Item</i>	<i>Pilihan Jawaban</i>					<i>Rata-rata</i>
	<i>% STS</i>	<i>% TS</i>	<i>% N</i>	<i>% S</i>	<i>% SS</i>	
X1.1	0	5	5	60	30	4,15
X1.2	2,5	2,5	30	35	30	3,88
X1.3	5	0	10	50	35	4,10
<i>Total Rata-rata Tingkat Pendidikan (X1)</i>						4,04

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Pada variabel Motivasi (X2) terdapat lima indikator yaitu Upah / gaji yang layak (X2.1); pemberian insentif (X2.2); memenuhi kebutuhan partisipasi (X2.3); Penempatan karyawan pada tempat yang sesuai (X2.4); dan lingkungan tempat kerja (X2.5). Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Motivasi (X2) :

Tabel 6. Deskripsi Motivasi (X2)

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% N	% S	% SS	
X2.1	2,5	2,5	10	62,5	22,5	4,00
X2.2	2,5	2,5	15	32,5	47,5	4,20
X2.3	2,5	2,5	15	25	65	4,48
X2.4	5	0	12,5	45	37,5	4,10
X2.5	0	5	7,5	52,5	35	4,18
Total Rata-rata Motivasi (X2)						4,19

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Pada variabel Kedisiplinan (X3) terdapat empat indikator yaitu Selalu hadir tepat waktu (X3.1); Selalu mengutamakan presentase kehadiran (X3.2); Selalu mentaati ketentuan jam kerja (X3.3); Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (X3.4); Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Kedisiplinan (X3) :

Tabel 7. Deskripsi Kedisiplinan (X3)

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% N	% S	% SS	
X3.1	0	5	7,5	35	52,5	4,35
X3.2	5	0	7,55	47,5	40	4,18
X3.3	2,5	2,5	5	45	45	4,28
X3.4	0	2,5	10	25	62,5	4,48
Total Rata-rata Kedisiplinan (X3)						4,32

Sumber : Data Primer, diolah 2018

Pada variabel Kinerja (Y) diukur dalam lima indikator yaitu Kuantitas dari hasil (Y.1); Kualitas dari hasil (Y.2); Ketepatan waktu dari hasil (Y.3); Kehadiran (Y.4); dan Kemampuan untuk bekerja sama (Y.5). Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Kinerja (Y) :

Tabel 8. Deskripsi Kinerja (Y)

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% N	% S	% SS	
Y.1	2,5	2,5	5	57,5	32,5	4,15
Y.2	2,5	2,5	10	37,5	47,5	4,25
Y.3	2,5	2,5	30	20	45	4,02
Y.4	2,5	2,5	5	47,5	42,5	4,25
Y.5	2,5	2,5	5	27,5	62,5	4,45
Total Rata-rata Kinerja (Y)						4,22

Sumber : Data Primer, diolah 2018

b. Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda pada model Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi (X2), dan Kedisiplinan (X3) terhadap variabel Kinerja (Y), dapat dilihat pada tabel 9 yang akan disajikan sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Estimasi Model Regresi

Varibel Bebas	Satuan Kerja		
	Koefisien	t-Stat	Sig
Konstanta	0,932		
Tingkat Pendidikan (X1)	0,488	1,700	0,098
Motivasi (X2)	0,310	1,824	0,077
Kedisiplinan (X3)	0,450	2,225	0,032
<i>Adjusted R-Square = 0,733</i>			
<i>F-Stat = 36,615</i>			
<i>F-Tabel = 2,87</i>			
<i>F-Sig = 0,000</i>			

Sumber : Data Penelitian diolah 2018

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,733 yang berarti sebesar 73,3% variasi perubahan terhadap Kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi (X2), dan Kedisiplinan (X3), sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel diluar estimasi.

1) Uji F-Hitung

Uji F-Hitung digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yakni variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Berdasarkan Tabel 4.13, nilai F-hitung model menunjukkan angka sebesar 36, 615, maka dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) pembilang sebesar 3 dan df (*Degree of Freedom*) penyebut sebesar 36 diperoleh F-tabel sebesar 2,87. Dengan sig. F sebesar 0,000. Sehingga nilai F-hitung > F-tabel (36,615>2,87). Demikian pula nilai sig. F < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menolak hipotesis H0 dan menerima Ha. Sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kedisiplinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja.

2) Uji t-Hitung

Uji t-hitung merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kedisiplinan secara individu (parsial) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja. Dengan pengujian t-hitung dua arah, tingkat signifikansi (α) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) sebesar 36, diperoleh t-tabel sebesar 2,028, maka menghasilkan pengujian t-hitung sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji-t

Varibel Bebas	Satuan Kerja			
	Koefisie	Beta	t-	Sig.t

	n	hitung	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,488	0,281 1,700	0,098 Tidak signifikan
Motivasi (X2)	0,310	0,294 1,824	0,077 Tidak signifikan
Kedisiplinan (X3)	0,450	0,351 2,225	0,032 Signifikan

Sumber : Data Penelitian diolah 2018

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,700 dengan nilai sig.t sebesar 0,098. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,028. Karena nilai t-hitung < t-tabel (1,700 < 2,028), dan nilai Probabilitas > 0,05 (0,098 > 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,488) hubungannya positif atau searah tetapi tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak yang artinya Tingkat Pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).
2. Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,824 dengan nilai sig.t sebesar 0,077. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,028. Karena nilai t-hitung < t-tabel (1,700 < 2,028), dan nilai Probabilitas > 0,05 (0,098 > 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,310) hubungannya positif atau searah tetapi tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak yang artinya Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).
3. Kedisiplinan (X3) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,225 dengan nilai sig.t sebesar 0,032. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,028. Karena nilai t-hitung > t-tabel (2,225 > 2,028), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,032 < 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,450) mengindikasikan hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka Hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak, yang artinya Kedisiplinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang maka kinerjanya akan semakin baik.
4. Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari variabel terikat terstandarisasi atau beta. Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa variabel Kedisiplinan (X3) yang paling dominan mempengaruhi Kinerja (Y) Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) yaitu nilai Beta sebesar 0,351 dibanding variabel lainnya yaitu Tingkat Pendidikan (X1) dengan nilai Beta sebesar 0,281 dan Motivasi (X2) dengan nilai Beta sebesar 0,294.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Tingkat Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,700 dengan nilai sig.t sebesar 0,098. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,028. Karena nilai t-hitung < t-tabel (1,700 < 2,028), dan nilai Probabilitas > 0,05 (0,098 > 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,488) maka hubungannya positif atau searah tetapi tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak yang artinya Tingkat Pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja artinya semakin tinggi Tingkat Pendidikan maka Kinerja juga akan bertambah tetapi tidak signifikan, artinya pengaruhnya ada tetapi tidak nyata (tidak berarti).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Fauzan, Fauzan; Sari, Mareta Kemala; Utami, Hayu Yolanda Pendidikan Ekonomi Vol 1, No 1 (2014): Jurnal Wisuda ke 48 Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi; Judul Penelitian : *Influence Communication, Work and Discipline of the Education Level on Employee Performance at PT. Fruit Oil (SBS) District. Kinali, Kab. West Pasaman*; Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan bahwa : (1) tingkat komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) namun tingkat pendidikan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (4) komunikasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Menurut Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Menurut Ranupandojo (2002:77) pendidikan adalah "Suatu kegiatan untuk meningkatkan suatu pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan dalam mencapai tujuan. Pendidikan masyarakat memberikan peluang kepada individu untuk membekali dirinya dengan keterampilan dan pengetahuan dasar guna menghadapi lingkungannya".

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,824 dengan nilai sig.t sebesar 0,077. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,028. Karena nilai t-hitung < t-tabel (1,700 < 2,028), dan nilai Probabilitas > 0,05 (0,098 > 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,310) hubungannya positif atau searah tetapi tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Hubungan Motivasi dengan Kinerja yaitu semakin tinggi Motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, tetapi dalam penelitian ini pengaruhnya tidak signifikan atau tidak nyata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Dapu, Valensia Angelina Wisti (University of Sam Ratulangi Manado), JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI Vol 3, No 3 (2015) : *Jurnal EMBA, Hal 241 -362* ; Judul Penelitian : *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. ; Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan motivasi karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2012). Dalam hal ini motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Hal ini didukung oleh pendapat Sutermeister dalam Echdar (2014) bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan (X3) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,225 dengan nilai sig.t sebesar 0,032. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,028. Karena nilai t-hitung > t-tabel ($2,225 > 2,028$), dan nilai Probabilitas < 0,05 ($0,032 < 0,05$) serta koefisien bertanda positif (0,450) mengindikasikan hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka Hipotesis yang menyatakan bahwa “Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID)” diterima. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang maka kinerjanya akan semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dikemukakan bahwa disiplin kerja yang baik akan berdampak kepada kinerja yang semakin baik. Nugraha, Adityasa; Nugraha, Hari Susanta; Wijayanto, Andi (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sekitar 14,5 %. Disiplin pegawai memiliki efek positif terhadap kinerja sekitar 12,7 %. Motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sekitar 19,8 %. Semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Sugeng Sutrisno, (2013), disiplin ditinjau dari perspektif organisasi adalah suatu bentuk ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut yang diwujudkan melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan yang baik lainnya yang tercermin pada tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan atau peraturan serta etos kerja. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan adanya kesadaran dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga akan berdampak kepada kinerjanya.

Variabel paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari variabel terikat terstandarisasi atau beta. Berdasarkan Tabel 10. dapat dilihat bahwa variabel Kedisiplinan (X3) yang paling dominan mempengaruhi Kinerja (Y) Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) yaitu nilai Beta sebesar 0,351 dibanding variabel lainnya yaitu Tingkat Pendidikan (X1) dengan nilai Beta sebesar 0,281 dan Motivasi (X2) dengan nilai Beta sebesar 0,294. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan anggota Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Lingkup Pemerintah Kabupaten Bantaeng sudah memadai tetapi jika diharapkan Kinerja bertambah maka kedisiplinan perlu ditingkatkan demikian juga tingkat pendidikan dan motivasinya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2012). Dalam hal ini motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Menurut As'ad (2000) tentang *Teori Atribusi atau Expectancy Theory* mengatakan bahwa teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P = M \times A$, dimana $P = performance$, $M = motivation$, $A = ability$. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya orang yang memiliki *ability* tinggi tetapi rendah motivasinya akan menghasilkan kinerja yang rendah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif atau searah tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).
2. Motivasi berpengaruh positif atau searah tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID).
4. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) adalah variabel kedisiplinan.

REFERENSI

- Adhanari, Maria Asti, 2005. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul*. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.
- Asmiarsih, Tety, 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes*. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.
- Ashari, Muhammad.2014. *The Effec of Training and Work Motivation to Employee Performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol.3 Nomor 4. Hal.171-184.
- Dapu, Valensia Angelina Wisti, 2015. *The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.3 No.3:Jurnal EMBA, Hal.241-362.
- Fauzan, Sari, Mareta Kemala; Utami, Hayu Yolanda. 2014. *Influence Communication, Work and Discipline of the Education Level on Employee Performance at PT. Fruit Oil (SBS) Distric Kinali, Kab. West Panaman*. Jurnal Wisuda ke 48 Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Vol 1, No.1 .
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikai Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit PT.BPFE, Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi 11 (2): 10-23.
- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Handoko.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta*. Penerbit : Bumi Aksara, Manulang.
- Hamzah B.Uno, 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.Cet.10
- Hasbullah, 2005. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara; Jakarta.
- Hastin, Mira, dan Abdullah Jaya, 2014. *Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci*. Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora. Volume 16, Nomor 2, Hal. 31-36.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Prenhallindo.
- Mathis, Robert. L dan Jackson John H., 2006. *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT. Ghalia Indonesia.
- Novita, Dwi Indria. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2003*. Jurnal Magister Manajemen Vol.1 No.1 Januari.

- Robbins, Stephen dan Judge. T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Riduwan, 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, : PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Sinambela, P.L. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung; Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung; Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Tirtarahardja Umar, 2005. *Pengantar Pendidikan*, Rineka Cipta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang *Keterbukaan Informasi Publik*.
- Undang-undang No.10 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng No.5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah*.
- Pedoman Penulisan Tesis, Revisi 01, 2016. Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP Makassar.