

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI  
KERJA SERTA BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN PINRANG**

Andi Indriapati, Mashur Razak, Muhammad Hidayat  
Email : [andiindriapati@gmail.com](mailto:andiindriapati@gmail.com) , [mashur\\_razak@yahoo.com](mailto:mashur_razak@yahoo.com) , [hidayat@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:hidayat@stienobel-indonesia.ac.id)  
Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian bersifat eksplanatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Pinrang. Populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Sampel diperoleh dengan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 45 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), serta budaya kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), serta budaya kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu: kinerja pegawai ( $Y$ ). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) yaitu 48,5%, disusul variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 31,8%, dan yang terkecil yaitu variabel budaya kerja ( $X_3$ ) sebesar 28,6%. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

Kata kunci : pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, budaya kerja, kinerja pegawai, DPRD Pinrang.

**ABSTRACT**

The aim of the research was to determine inThe influence of Education and Training, Motivation and Work Culture on Employee Performance at the Secretariat of the Pinrang Regency Parliament.

The method used in the research was quantitative with associative explanative survey study type. The research was conducted in Pinrang regency and the population were employees at the Secretariat of the Pinrang Regency Parliament. The sample was obtained by census technique, which took a total population of 45 employees. Data were analyzed using descriptive analysis techniques and regression analysis to determine the description and influence between variables. This study uses three independent variables namely: education and training ( $X_1$ ),

work motivation ( $X_2$ ), and work culture ( $X_3$ ) while the dependent variable is employee performance (Y).

The results indicated that the influence of Education and Training, Motivation and Work Culture on Employee Performance at the Secretariat of the Pinrang Regency Parliament. The results of the regression analysis showed a significant influence between the independent variables namely: education and training ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ), and work culture ( $X_3$ ) with the dependent variable namely: namely employee performance (Y). The biggest influence occurred on the education and training variable ( $X_1$ ), namely 48.5%, followed by work motivation variable ( $X_2$ ) by 31.8%, and the smallest was the work culture variable ( $X_3$ ) by 28.6%. Simultaneously, there is a significant and positive influence between education and training, motivation and work culture on employee performance at the Secretariat of the Pinrang Regency Parliament by 65.6% while the remaining 34.4% is influenced by other factors that are not the object of research.

Keywords : education and training, motivation, work culture, employee performance, DPRD Pinrang.

## **PENDAHULUAN**

Perwujudan pemerintahan yang sesuai dengan amanah UUD 1945 dan agar selaras dengan tantangan global era teknologi informasi dan komunikasi maka diperlukan SDM Aparatur yang memiliki kompetensi dan kapabilitas dalam rangka mendorong percepatan pembangunan nasional. Upaya yang dilakukan dalam mencapai SDM aparatur yang memiliki kecakapan dan mumpu ini dibutuhkan profesionalisme tinggi, pengabdian serta kesetiaan pada nilai-nilai kejuangan bangsa dan negara, spirit kesatuan dan persatuan melalui upaya pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur yang dimiliki, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal sehingga tercapai goodgovernance dan profesionalisme Aparatur.

Kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitasnya dalam bekerja yang berorientasikan kepada tujuan organisasi.

Sorang Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya harus selalu memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja sebab landasan kerja seorang ASN adalah suatu pengabdian jadi walaupun penghasilan yang dimiliki tidak sebesar dengan tanggung jawab yang diembannya harus tetap mengedepankan pelayanan prima kepada masyarakat.

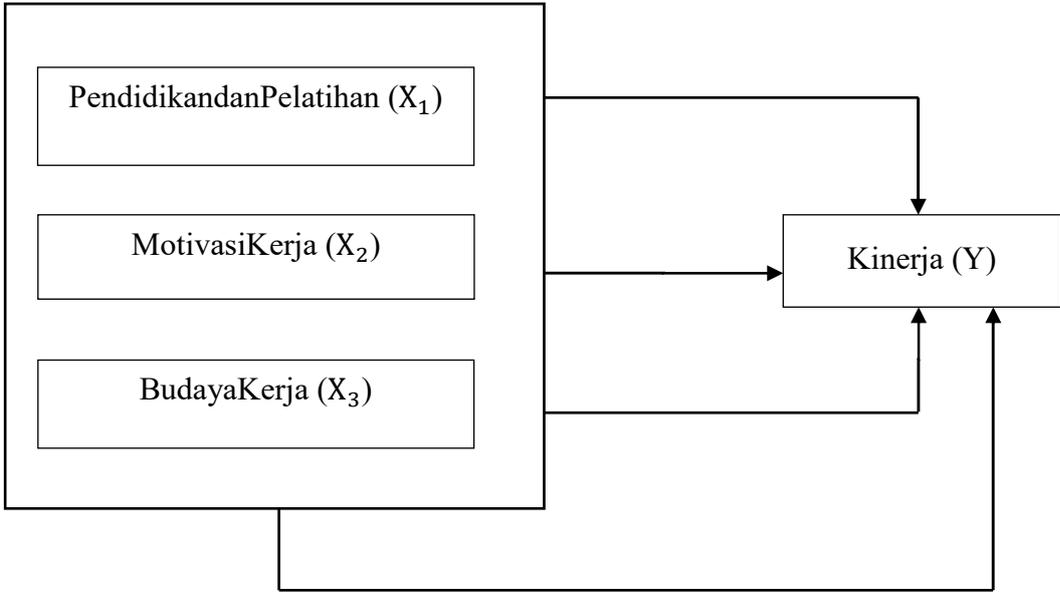
Upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai yang dilaksanakan suatu organisasi salah satunya yaitu pendidikan dan pelatihan, yang selaras dengan perkembangan zaman agar para ASN dapat selalu survive dan memiliki daya saing yang tinggi. Era globalisasi teknologi informasi dan komunikasi yang berjalan dengan sangat cepat harus dibarengi dengan kreativitas dan kavabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas pada organisasi yang diembannya sehingga pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia sangat penting dilaksanakan agar tercapai tujuan organisasi.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU. No. 23 Tahun 2014 tentang otonomi daerah dan kemudian dipertegas dalam PP. No.41 Tahun 2012 tentang Organisasi

Perangkat Daerah, bahwa Sekretariat DPRD adalah “perangkat daerah” yang merupakan unsur “pelayanan administrasi” terhadap DPRD, yang meliputi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD. Melihat kedudukan, tugas dan fungsi Sekretariat DPRD tersebut maka dapatlah dikatakan bahwa Sekretariat DPRD mempunyai peranan yang sangat penting dan turut menentukan efektivitas pelaksanaan fungsi DPRD. Hal ini berarti bahwa efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat daerah dapat menentukan efektivitas pelaksanaan fungsi DPRD. Oleh karena itu, untuk mewujudkan atau meningkatkan efektivitas DPRD maka Sekretariat DPRD harus dapat berperan maksimal sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.  
Kerangka Konseptual Penelitian



**HIPOTESIS**

- Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:
1. Pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang
  2. Pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang
  3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Penelitian dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019 dengan populasi yang digunakan adalah semua pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang yang berjumlah 45 orang.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap data penelitian. Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial, uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan dan variabel yang paling dominan. Analisis

kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Perhitungan statistic dalam analisis linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program analisa data SPSS ver. 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.293	1.093		3.929	.000
PENDIDIKAN & PELATIHAN	.283	.064	.483	4.459	.000
MOTIVASI	.256	.079	.318	3.237	.002
BUDAYA KERJA	.180	.064	.286	2.802	.008

Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,293 + 0,283X_1 + 0,256X_2 + 0,180X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,293 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta budaya kerja ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  adalah 0) maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang adalah 4,293.
2. Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan adalah 0,283 artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi ( $X_2$ ) serta budaya kerja ( $X_3$ ) serta konstanta ( $a$ ) adalah 0, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,283, Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,256 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) serta budaya kerja ( $X_3$ ) serta konstanta ( $a$ ) adalah 0, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,256. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.
4. Koefisien regresi budaya kerja adalah 0,180 artinya jika variabel budaya kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta konstanta ( $a$ ) adalah 0, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,180. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi budaya kerja, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.

### Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, serta budaya kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 2  
Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.293	1.093		3.929	.000
PENDIDIKAN & PELATIHAN	.283	.064	.483	4.459	.000
MOTIVASI	.256	.079	.318	3.237	.002
BUDAYA KERJA	.180	.064	.286	2.802	.008

a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI

### 1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai t untuk variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan nilai  $t = 4,459$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n > t_{\text{tabel}}$  yaitu 2,019 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t = 3,237$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n > t_{\text{tabel}}$  yaitu 2,019 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

**3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t = 2,802$  sedangkan nilai t tabel untuk  $n > t_{\text{tabel}}$  yaitu 2,019 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan budaya kerja, apakah dari ketiga variabel tersebut mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang yang dapat dijelaskan dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Modal	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.336	3	11.445	26.107	.000 <sup>b</sup>
Residual	17.975	41	.438		
Total	52.311	44			

a. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI

b. Predictors : (Constant), BUDAYA KERJA, MOTIVASI, PENDIDIKAN&PELATIHAN

Dari hasil penelitian statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 26,107 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,60. Oleh karena pada kedua perhitungan F hitung  $>$  F tabel yaitu  $26,107 > 2,60$  dan nilai sig  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai keseluruhan berpengaruh sangat nyata (*high significant*). Atau dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja secara serempak berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

### Variabel Yang Paling Dominan (Uji Beta)

Tabel 4  
Nilai Koefisien Beta Standardized

Model	Standardized Coefficients Beta	Sig $\alpha$
Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ )	0,485	0,000
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,318	0,002
Budaya Kerja ( $X_3$ )	0,286	0,008

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan Tabel 4 hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Menurut Ghozali (2011) Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel Dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variasi variabel Dependen yang sangat terbatas, dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Dependen.

Tabel 5  
Nilai R Square  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.631	.662

a. Predictors : (Constant), BUDAYA KERJA, MOTIVASI, PENDIDIKAN&PELATIHAN

b. Dependent Variable : KINERJA PEGAWAI

Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,656 menunjukkan bahwa 65,6% kinerja pegawai dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja. Selebihnya sebanyak 34,4% dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja yang diamati. Maka dari penjelasan tersebut terlihat faktor-faktor pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja telah dibuktikan kebenarannya.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel X yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja serta Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Penelusuran lanjutan terkait hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pengaruh terbesar terjadi pada variabel. Hasil penelitian juga sejalan dengan Syamsuri, A.R. (2014) yang melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal. Hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas (pendidikan, pengawasan kerja, dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Begitu pula dengan Motivasi Kerja serta Budaya Kerja. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan arahnya positif antara pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan sifatnya positif antara pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel pendidikan dan pelatihan, kemudian variabel motivasi kerja, dan variabel budaya kerja namun demikian ketiga-tiganya memberi pengaruh yang signifikan dan arahnya positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Aan Komariah dan Cipi Triatna. 2016. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif* Jakarta: Bumi Aksara.

Anggraeiny, R. and Noviera, R., 2019. Urgensi Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 7(2), pp.76-83.

Arianto, D.A.N., 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), pp.191-200.

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Arwildayanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi :Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Burhanuddin, 2012. <https://alvinburhani.wordpress.com/2012/06/28/koefisien-korelasi-signifikansi-determinasi/>. *Online*. di akses tanggal 02/02/2020.

- Ellyana, S. 2008. *Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Kota Lhokseumawe* (Master's thesis).USU.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, 2012. *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition* (International Edition).1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Gunadi, 2013. *Mengkaji Ulang Budaya Kerja, Edisi Ketiga*, Penerbit Human Capital, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Karyantoro, J, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik. Edisi Pertama*. Bandung: Penerbit Ganesa.
- Lubis, Khairul Akhir. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A.A, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, M, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku II*, Penterjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, 2012. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pakpahan, E.S., 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), pp.116-121.
- Payaman J. Simanjuntak .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3*. Jakarta.Fakutas UI.
- Prawirosentono.S (2012). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Pertama*, BPFE, Yogyakarta.
- Presiden Republik Indonesia, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1974 Tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972.

- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Republik Indonesia, 2015. *Pola Pembinaan dan Pengendalian Administrasi Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun 2015*.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit P.T RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso,S.2010, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta..
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Refika Aditia, Bandung.
- Siagian, S, P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Simanungkalit, Hotma, 2009, Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regionalm 1 Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana (Tidak dipublikasikan).
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 2013. *Metode Penelitian Survei*, Pustaka. LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Siregar, I.P., 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Muslim Nusantara (UMN) AL WASHLIYAH Medan. (*Master's thesis*). Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesembilan*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suprihanto, Jhon, 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, edisi pertama, cetakan kelima*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sutermeister, R.A, 2012. *People and Productivity*. Toronto, Mc. Graw Hill Book.Co.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung.
- Syamsuri, A.R., 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengawasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 1(1), pp.44-55.
- Tilaar, Dwi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- TirodanSukarna, 2012. *PengembanganInstrumenPengumpulan Data Penelitian*.Andira Publisher. Makassar.

Triguno, 2011. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi Keenam*, Penerbit PT. Golden Terayon Press, Jakarta.

Utari, Sri Diah. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.