



Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Muhammad Alamsyah Ramli¹, Nasir Hamzah², A. M. Hasbi³

¹ Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar. Email: muhammadalamsyahramli@gmail.com

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: muhammadalamsyahramli@gmail.com

Abstrak

The results showed that education has less influence on the performance of the employees of the Office Kementerian Agama Kota Makassar. Meanwhile, the variable work discipline, motivation has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Office Kementerian Agama Kota Makassar. From the results of regression testing, it is known that the dominant variable that affects the Employee Performance of the Office Kementerian Agama Kota Makassar.

Kata Kunci: Education, Work Discipline, Motivation and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Di era globalisasi sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dalam rangka pengembangan suatu instansi. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja utama pada suatu lembaga pemerintah atau departemen merupakan salah satu dari beberapa unsur sumber daya yang sangat berperan menjalankan program kerja yang direncanakan. Instansi membutuhkan sumber daya pegawai yang berkualitas dan mampu menjalankan keseluruhan programnya. Sumber daya manusia khususnya pegawai pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya berubah istilah menjadi Pegawai Sipil Negara (ASN) sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Sipil Negara (ASN) selaku pengembangan tugas dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di berbagai bidang sesuai dengan perannya masing-masing harus selalu diupayakan peningkatan kemampuan kinerjanya agar produktivitas kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi sesuai tuntutan dan kebutuhan. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur pegawai negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa.

Peningkatan kemampuan kinerja Pegawai dapat dilaksanakan melalui berbagai macam upaya, baik yang didasarkan pada sistem pembinaan prestasi kerja, pembinaan karier, pemberian motivasi, pemberian penghargaan dan imbalan jasa seperti mendapatkan insentif, penataan basis kompetensi serta peningkatan kompetensi dan kemampuan pegawai melalui program Pendidikan. Modal pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai yang diperoleh melalui jenjang pendidikan formal mulai dari pendidikan dasar sampai ke perguruan tinggi belum cukup dalam menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai pegawai pemerintahan. Berkaitan dengan variabel Pendidikan, kondisi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dapat dikatakan berperan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dimana Pendidikan yang perlu dilalui oleh setiap pegawai adalah pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan implementasinya harus konsisten dengan tugas pokok dan fungsinya. Di samping itu, pegawai perlu diberikan dorongan untuk mengikuti berbagai bentuk pelatihan agar mereka memiliki keterampilan teknis yang dapat mempermudah

mengerjakan tugas-tugas pokoknya. Selain kedua bentuk usaha memperkuat kemampuan tersebut, juga diperlukan adanya pengalaman yang cukup terutama yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi kinerja pegawai. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya peraturan Disiplin Kerja yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Kedisiplinan kerja yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama telah menerapkan kedisiplinan untuk semua pegawai. Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu (Murdifin, 2020; Lestari, 2020).

Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri di suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk berbuat, bertindak, melaksanakan tugas dengan baik dan dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai (Nurlina, 2020; Hasni, 2020; Rombe, 2020; Rina, 2020). Pemberian motivasi dalam rangka mendorong kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar saat ini terwujud melalui tambahan penghasilan pegawai selain gaji dan tunjangan jabatan, yaitu tunjangan kinerja (tukin) yang dibayarkan secara rutin setiap bulan, uang lembur yang dibayarkan setiap bekerja apabila melebihi dari jam kerja dan uang makan dibayarkan setiap bulan. Motivasi dalam bentuk penghargaan selama ini hanya berupa piagam tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya bagi pegawai yang telah mengabdikan dalam jangka waktu tertentu dengan prestasi kerja yang baik. Sedangkan motivasi dalam wujud penerapan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas, selama masih dalam batas hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan belum pernah ada hukuman disiplin sedang maupun hukuman disiplin berat.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar?	1. Menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar?	2. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar?	3. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

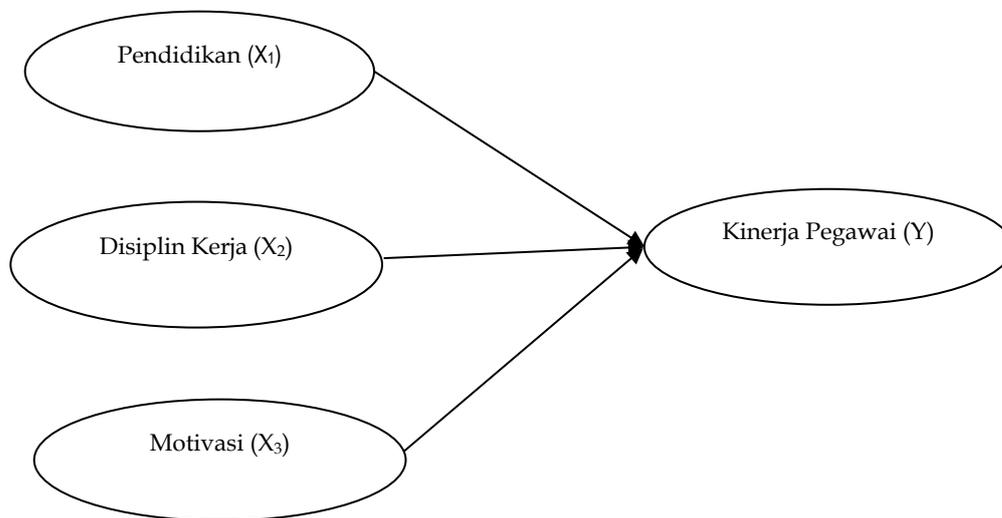
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Sumbangan teoritis terhadap manajemen sumber daya manusia untuk penelitian yang berhubungan dengan pengaruh pendidikan, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dalam hal perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kantor Kementerian Agama Kota Makassar kini memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama islam, dan memperkokoh kerukunan umat beragama dan mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan Indonesia.

Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan memberikan umpan balik (Feedback) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan dimasa yang akan datang. Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi atau lembaga manapun dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi, diperlukan adanya Pendidikan non formal seperti dengan mengikuti Pendidikan-Pendidikan baik itu Pendidikanpim untuk naik jabatan maupun Pendidikan teknis yang berhubungan dengan mekanisme kerja pegawai. Dengan mengikuti Pendidikan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menitik beratkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai dan bekerjasama antara sesama pegawai. Pendidikan juga memberikan pengetahuan bukan saja yang

langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk perkembangan diri serta kemampuan pemanfaatan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Adapun manfaat pendidikan yang diperoleh pegawai dengan mengikuti Pendidikan, yaitu : Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik, Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, meningkatnya kepuasan kerja, Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri; Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai peraturan yang telah ditetapkan di masing - masing instansi pemerintahan atau swasta. Dalam hal ini, manusia akan selalu dituntut untuk mentaati setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan khususnya di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Dengan adanya disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh instansi, mentaati peraturan yang ditetapkan di kantor maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga semua pegawai taat dan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan (Simanjuntak, 2021; Abdillah et al, 2021). Selain disiplin kerja, Motivasi juga dibutuhkan untuk memberikan dorongan kepada pegawai dapat diwujudkan melalui pemberian insentif/honor/tunjangan, penghargaan, dan melalui penerapan sanksi.

Berdasarkan uraian di atas, alur kerangka konseptual ini menjelaskan hubungan beberapa konsep dan indikator-indikatornya yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan dalam uraian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

2. Tinjauan Pustaka

Semua hal di dunia ini membutuhkan manajemen supaya memiliki sistem kelola yang baik. untuk mengatur sumber daya manusia pun dibutuhkan sebuah manajemen. Pengertian manajemen sumber daya manusia secara umum adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat. Pengertian menurut

Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1. Pendidikan

Menurut Sutrisno (2016:29), pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain. Menurut H. Mangun Budiyanto sebagaimana dikutip oleh Kurniawan (2017:27), berpendapat bahwa pendidikan adalah mempersiapkan dan menumbuhkan anak didik atau individu manusia yang proses berlangsung secara terus-menerus sejak ia lahir sampai ia meninggal dunia". Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan dapat ditunjang khususnya bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu dengan mengikuti Pendidikan. Pendidikan ini tertuju pada profesionalisme pegawai dengan mempunyai bekal pengetahuan dan keterampilan agar dapat mampu melaksanakan tugas dengan baik (Susanti et al, 2019). Agar pelaksanaan Pendidikan dapat tepat sasaran dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan pegawai, maka pelaksanaannya sebaiknya berorientasi pada pelaksanaan berdasarkan tugas pokok, peningkatan produktivitas dan peningkatan kemampuan serta dedikasi pegawai. Sehubungan dengan penelitian ini, pelaksanaan pendidikan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar ditetapkan sebagai salah satu variabel independen yang indikatornya sesuai dengan jenis Pendidikan bagi semua pegawai yang terdiri atas 3 (tiga) jenis, yaitu :

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting dalam pembentukan perilaku kerja dan pola pikir atau cara berfikir seseorang, sehingga dalam implementasi kinerja Pegawai jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting, kesesuaian jurusan hanya berpengaruh terhadap implementasi kinerja pada unit-unit tertentu. Kinerja Pegawai akan dibantu dengan adanya pendidikan ataupun Pendidikan serta pelatihan kerja secara periode, sehingga di beberapa unit kerja kesesuaian jurusan tidak terlalu menjadi perhatian khusus seperti pada teknis sistem dan beberapa unit keuangan yang hanya bisa ditempat oleh SDM yang memiliki latar belakang pendidikan atau jurusan yang sesuai. Pada posisi lainnya bisa ditempati oleh SDM dari berbagai jurusan namun tetap dengan kemampuan baik dan sesuai dengan standar SOP. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Kesesuaian Jurusan

Jurusan yang di peroleh dari pegawai dengan kata lain kesesuaian jurusan dilakukan sebelum seleksi pada rekrutmen Pegawai dengan menganalisa kesesuaian jurusan pendidikan Pegawai tersebut ketika di tempatkan atau diposisikan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Maka dengan demikian Pegawai akan memberikan kinerja yang berkualitas bagi instansi.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

2.2 *Disiplin Kerja*

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai dan masyarakat. Menurut Rahman (2016:52), mengatakan bahwa disiplin berasal dari bahasa Inggris "discipline" yang mengandung beberapa arti pengendalian diri, membentuk karakter yang bermoral, memperbaiki dengan sanksi, serta kumpulan beberapa tata tertib untuk mengatur tingkah laku. Menurut Sumarmo dalam jurnal Nurgroho dan Sami'a (2016:52) disiplin berarti perangkat peraturan yang berlaku untuk menciptakan kondisi yang tertib dan teratur. disiplin juga merupakan upaya untuk membentuk tingkah laku sesuai dengan yang sudah ditetapkan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan diharapkan. Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai atau pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Berdasarkan uraian tersebut dikaitkan dengan kondisi pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, penulis menetapkan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini dengan indikator yang terdiri atas 3 (tiga) yaitu :

a) Kerajinan

Kerajinan merupakan unsur terpenting dalam disiplin kerja. Sumber daya manusia yang rajin menjalankan tugas, senantiasa menggunakan waktu secara efisien, efektif dan produktif untuk menghasilkan output kerja yang optimal.

b) Ketaatan

Ketaatan merupakan unsur yang perlu menjadi pertimbangan dalam mengembangkan suatu peningkatan disiplin seseorang. Individu yang taat dalam menjalankan tugas akan meningkatkan kualitas kerja dari individu itu sendiri. Ketaatan itu dapat ditunjukkan dengan mematuhi aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku termasuk dalam mengenakan atribut kantor, sehingga kesalahan dalam bekerja tidak terjadi dan tidak menyalahgunakan penggunaan waktu.

c) Kehadiran

Kehadiran merupakan bagian dari disiplin yang sangat penting. Kehadiran menjadi tolak ukur suatu proses penyelesaian aktivitas kerja, dimana makin tinggi frekuensi kehadiran, makin banyak yang dapat diperbuat atau meningkatkan etos kerja yang bermuara sebagai bagian dalam pemanfaatan jam kerja.

2.3. *Motivasi*

Menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Maslow dalam teorinya menyetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang, melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat yang secara beruntun berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan spiritual yang sebenarnya cukup penting dan dominan peranannya sebagai motivasi, terutama dilingkungan pemeluk suatu agama/kepercayaan pada tuhan yang maha esa. Berdasarkan penjelasan di atas sejalan dengan kondisi realistik dunia kerja saat ini yang

tidak dapat dipungkiri bahwa timbulnya motivasi kerja khususnya bagi pegawai/pegawai yang mengabdikan pada lembaga pemerintah maupun swasta lebih banyak dipengaruhi faktor dari luar. Indikator motivasi dimaksud terdiri atas 3 (tiga) jenis yaitu :

a) Insentif

Insentif yang dimaksud dalam penelitian adalah penghasilan pegawai di luar gaji yang diterima setiap bulan. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

b) Penghargaan

penghargaan dimaksud dapat berupa fisik maupun non fisik. bagi pegawai sipil pemerintah penghargaan resmi sebagai bentuk perhatian dari pemerintah diberikan dalam bentuk piagam tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya yang diberikan oleh Presiden. Penghargaan lain dapat diberikan oleh pimpinan instansi, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik seperti pujian.

c) Penerapan Sanksi

Penerapan sanksi merupakan salah satu indikator yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Ancaman sanksi bagi pegawai pemerintah yang lalai atau tidak melaksanakan tugas dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

2.4. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016:8) penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pernyataan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu aktivitasnya dalam suatu organisasi. Untuk mengukur kinerja pegawai ada 3 (tiga) indikator di dalam mengukur kinerja pegawai secara individu pada penelitian ini, yaitu :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari hasil kerjanya serta memaksimalkan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar selama 2 (dua) bulan, yaitu pada bulan September 2020 sampai Oktober 2020. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang memberikan penjelasan dari hasil penelitian berupa interpretasi hasil olah data yang dijelaskan secara induktif yaitu berfokus pada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas sehingga metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, interview, kuesioner, dan telaah dokumen. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang berjumlah yaitu 104 orang. Penentuan sampel pada

penelitian ini menggunakan Sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 2: Populasi dan Sampel

NO.	Bagian	Jumlah Sampel
		(Orang)
1	Kepegawaian	10
2	Umum	13
3	Keuangan	13
4	Seksi Bimas Islam	12
5	Seksi Penyelenggara Haji & Umrah	14
6	Seksi Pendidikan Madrasah	9
7	Seksi Pendidikan Agama Islam	8
8	Seksi Pendidikan Diniyah & Pondok Pesantren	10
9	Penyelenggara Zakat & Wakaf	7
10	Penyelenggara Kristen	8
Jumlah		104

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas; Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Variabel dependen, yakni kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dan metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh pendidikan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X₁ = Pendidikan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂, X₃ = 0)

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Faktor Kesalahan

3.1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 : Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.116	4.532		4.660	.000
	Pendidikan	-.310	.093	-.264	-3.338	.001
	Disiplin Kerja	.230	.101	.205	2.283	.025
	Motivasi	.754	.080	.822	9.403	.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 3 hasil pengolahan data di SPSS 21, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = 21,116 - 0,310 X_1 + 0,230 X_2 + 0,754 X_3$$

Persamaan regresi pada tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 21,116$ menunjukkan bahwa nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Pendidikan, Disiplin Kerja dan Motivasi, maka nilai Kinerja Pegawai adalah 21,116.

$b_1 = (-0,310)$ hal ini berarti bahwa Pendidikan kurang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dimana semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

$b_2 = 0,230$ hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dimana semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

$b_3 = 0,754$ hal ini berarti bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dimana semakin tinggi Motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil persamaan regresi pada tabel 3 maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar adalah Disiplin Kerja (X_2). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai signifikan yakni sebesar 0,025 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dari pada variabel yang lainnya.

3.2. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4: Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.116	4.532		4.660	.000
	Pendidikan	-.310	.093	-.264	-3.338	.001
	Disiplin Kerja	.230	.101	.205	2.283	.025
	Motivasi	.754	.080	.822	9.403	.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel Pendidikan (X_1) adalah (-3,338) sedangkan nilai T_{tabel} adalah 1,660 artinya $T_{hitung} < T_{tabel}$. variabel pendidikan ini kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dipengaruhi dari indikator kompetensi yang dimana pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan dalam jabatan tersebut. Tetapi, antara variabel Pendidikan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan signifikansi sebesar 0,001. Tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Pendidikan (X_1) secara parsial kurang berpengaruh, tetapi signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan Hasil Uji T pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 2,283 sedangkan nilai T_{tabel} adalah 1,660 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$. Lalu antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan signifikansi sebesar 0,025. Tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan Hasil Uji T pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_3) adalah 9,403 sedangkan nilai T_{tabel} adalah 1,660 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$. Lalu antara variabel Motivasi (X_3) dengan Kinerja (Y) menghasilkan signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.3. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 5: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2015.780	3	671.927	72.497	.000 ^b
	Residual	926.835	100	9.268		
	Total	2942.615	103			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel ANOVA^a diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai F_{hitung} adalah 72,497. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72,497 > 2,70$), artinya Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

3.4. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 6: Hasil Koefisien Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.676	3.04440

Nilai koefisien determinasi pada tabel 6 adalah 0,685, artinya 68,5% variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.5. Uji Korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi pada tabel 6 adalah 0,828, artinya 82,8% variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dan sisanya 17,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka variabel Pendidikan (X_1) kurang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan, variabel Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu :

4.1. Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan yang diterapkan pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar bahwa indikator kompetensi perlu ditingkatkan agar dapat menunjang variabel Pendidikan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan kurang berpengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat dibuktikan dari nilai kontribusi (b_1) = -0,310 atau 31% kurangnya dari indikator Kompetensi yang dimiliki oleh seorang Pegawai. hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = -3,338$ dengan probabilitas = $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa Pendidikan kurang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Karena, pegawai yang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi yang dibutuhkan dalam suatu instansi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Evert Fandi Mandang dkk. (2017) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Dengan

demikian, maka hipotesis pertama yang mengatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bertolak belakang dengan penelitian Andi Marlina (2017). Di dalam Penelitian Andi Marlina (2017) menjelaskan bahwa peningkatan kemampuan kerja dapat juga diarahkan kepada pembentukan sikap, moral dan kepribadian karyawan dalam bertindak dan berperilaku terutama untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

4.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari keseluruhan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja yang diterapkan pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sudah berjalan dengan baik, dan hal ini penting karena dengan adanya Disiplin Kerja pegawai dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkenaan dengan tugas-tugas pegawai. hal ini dapat dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi (b_2) = 0,230 atau 23% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = 2,283$ dengan probabilitas = $0,025 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa kedisiplinan kerja yang selama ini dimiliki pegawai dapat dipertahankan dan kalau bisa ditingkatkan sesuai kebutuhan bidang kerjanya. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang mengatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan Hasil penelitian terdahulu ini mendukung penelitian terdahulu oleh Andi Santi Asviarini Syahrir (2017) yang menemukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban jumlah skor terbanyak pada indikator Insentif, yaitu di pernyataan pertama bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. ini berarti bahwa setiap pegawai harus meningkatkan mutu kualitas kerjanya. Sehingga, indikator Insentif pada pernyataan di atas, memiliki pengaruh yang besar pada indikator Insentif yang dapat meningkatkan variabel Motivasi (X_3). Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dapat dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi (b_3) = 0,754 atau 75,4% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = 9,403$ dengan probabilitas = $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa meningkatnya motivasi kerja pegawai dapat memberikan kontribusi besar bagi kemajuan suatu Kantor. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat diterima karena memiliki kesamaan arah dengan temuan Hasil penelitian terdahulu ini mendukung penelitian terdahulu oleh Anton Bagus Wibisono (2018) yang menemukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

1. Pendidikan kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena seorang pegawai menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi yang dibutuhkan dalam suatu instansi.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena semakin tingginya kesadaran para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya.
3. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai, maka dapat meningkatkan mutu kerjanya.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar adalah Disiplin Kerja. Jika seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi pegawai tersebut memiliki integritas yang tinggi dan menjunjung tinggi kejujuran dalam profesionalisme kerjanya selaku Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

5. Saran

Sesuai hasil dan pembahasan serta kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan, atau direkomendasikan kepada pimpinan dan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, yaitu :

1. Untuk pihak pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sebaiknya memperhatikan kemampuan dari tingkat pendidikan para pegawainya. Karena, modal pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai akan menunjang berhasil dan tidaknya pelaksanaan tugas yang telah diberikan selama ini.
2. Untuk semua pegawai tetaplah selalu mematuhi aturan Disiplin Kerja yang berlaku di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
3. Pihak pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar hendaknya dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk lebih bersemangat dan unggul serta bekerja dengan penuh semangat supaya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
4. Disarankan agar pegawai ikut berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan sosial masyarakat dan pegawai menyesuaikan antara pemenuhan kebutuhan fisiologinya dengan hasil kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Daftar Pustaka

- Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., ... & Salman, S. (2020). *Human Capital Management*. Yayasan Kita Menulis.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ayu, A. R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Mirai Management*, 1(1), 286-300. Diambil dari <https://journal.stiemamkop.ac.id>
- Bella Aulia. (2020). Motivasi. Diambil dari <https://pakdosen.co.id/tag/sebutkan-5-contoh-etika-profesi/>
- Butarbutar, M., Putra, A. H. P. K., Nainggolan, N. T., Sudarso, A., Lie, D., Fuadi, F., ... & Yendrianof, D. (2020). *Manajemen Pemasaran: Teori dan Pengembangan*. Yayasan Kita Menulis.
- Chairani. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I*. Universitas Tridnanti Palembang. Diambil dari <http://repository.univ-tridnanti.ac.id/id/eprint/312>
- Darman. (2016). Kinerja Pegawai. Diambil dari <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com>
- Dedianto. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Slipform Indonesia Di Kabupaten Wajo*. Universitas Muslim Indonesia.
- Ganda, S. A., & Erman, M. (2018). *Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016*. Riau University.
- Griffin, J. (2005). *Customer Loyalty": Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan: Kata Pengantar: Robert T. Heres*, alih bahasa, Dwi Kartini Yahya, Jakarta: Erlangga.
- Guterres, L. A. dkk. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).
- Hasni, N. (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 50-59.
- Indonesia, P. R. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Indonesia. (1990). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 1990 tentang pendidikan tinggi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Lestari Izaak, F. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 3(2), 15-25.
- Mandang, E. F. dkk. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Marlina, A. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Petikemas Pelabuhan Makassar*. Universitas Muslim Indonesia.
- Masunah, J. dkk. (2020). Pemanfaatan Potensi Budaya Lokal melalui Sanggar Seni Pertunjukan untuk Event Pariwisata di Cirebon. *Sosiohumanika*, 13(1), 25-44.
- Murdifin, I. (2020). Pengaruh Review Prosedur Analitis Terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan PEMDA Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 25-35.

- Muliana, M., Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N. B., Wahyuddin, W., ... & Sudirman, A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.
- Napitupulu, D., Windarto, A. P., Wanto, A., Simarmata, J., Purnomo, A., Bachtiar, E., ... & Nofriansyah, D. (2020). *Menulis Artikel Ilmiah untuk Publikasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Nurdiansyah, B. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Sekretariat Kabupaten Mamuju*. Universitas Hasanuddin Makassar. Diambil dari <https://core.ac.uk/download/pdf/77623949.pdf>
- Nurlina, N. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bank Danamon Indonesia di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 70-78.
- Puteri, D. D. Y. (2020). Rumusan Visi Misi Dan Konsistensinya Terhadap Kultur Sekolah. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(02), 11-18.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rina, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 14-24.
- Rombe, Y. (2020). Strategi Meningkatkan Kualitas Layanan Melalui Digitalisasi Jasa Perbankan Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Pusat Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 34-44.
- Sanjoyo, B. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Bongkar Muat Pelabuhan Makassar*. Universitas Muslim Indonesia.
- Simanjuntak, M., & Putra, A. H. P. K. (2021). Theoretical Implications of Theory Planned Behavior on Purchasing Decisions: A Bibliometric Review. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 1(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Diambil dari <http://repo.unikadelasalle.ac.id/index>.
- Susanti, S., Van Harling, V. N., Kurniawan, M. A., & Putra, A. H. P. K. (2019, December). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1424, No. 1, p. 012035). IOP Publishing.
- Syahrir, A. S. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Muslim Indonesia.
- Thomas, L. (2012). *Mendidik Untuk Membentuk Karakter*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tunsiah, S. (2017). Evaluasi Peran Komite Penjamin Mutu (KPM) Dalam Manajemen Kualitas Mutu Penyelenggaraan DIKLAT Prajabatan Dan Kepemimpinan. *Jurnal Analis Kebijakan*, 1(2).
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13(1).
- Wibisono, A. B. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/66216/>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Telkom University. Diambil dari <https://docplayer.info/55146870-Manajemen-kinerja-dan-kompensasi.html>
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Diambil dari <https://docplayer.info/79546270-Winardi-kepemimpinan-dalam-manajemen-jakarta-rineka-cipta.html>
- Yusron. (2018). *Metode Observasi: Pengertian Dan Contohnya*. Diambil dari <http://sosiologis.com/metode-observasi>
- Zainal. (2017). *Implementasi Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UKM Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Muslim Indonesia.