



## Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah

Syahidin<sup>1</sup>, Abd. Jalil, M.<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Gajah Putih, Blang Bebangka Kecamatan Pegasing, 24560, Aceh Tengah

[Syahidin161@gmail.com](mailto:Syahidin161@gmail.com)

**Abstrak :** Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimanakah Pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah. dan tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah. Sedangkan manfaat yang diperoleh adalah Sebagai Sebagai peningkatan pengetahuan di bidang pendidikan dan pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. Sebagai pedoman dalam meningkatkan pengetahuan para pegawai dalam bekerja. Lokasi penelitian adalah pada pada Badan Lingkungan Hidup Sampel sebanyak 45 orang, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, dan teknik Analisis yang digunakan dengan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa dari pertanyaan 45 responden yang mengatakan bahwa dimana variable pendidikan ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,409 $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja pada badan lingkungan hidup. Secara parsial diperoleh nilai koefisien masing-masing dimana variable Pelatihan ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,409 $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja pada badan lingkungan hidup. Secara simultan variable independen yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada badan lingkungan hidup. Kekuatan hubungan variable independen terhadap variable dependen dengan koefisien 0,702 hal ini menunjukkan bahwa hubungannya kuat. Sedangkan kinerja dipengaruhi oleh pendidikan  $X_1$  dan pelatihan  $X_2$  sebesar 0,520 dan sisanya sebesar 0,480 dipengaruhi oleh faktor lain. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan diklat yang baik akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai, baik dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

*Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja.*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia (Pegawai) merupakan Asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Peran (tugas dan fungsi) SKPK dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki SKPK dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra SKPK periode sebelumnya, dan

mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu di atasi melalui Renstra SKPK. faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan SKPK yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPK ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Lingkungan Hidup. Selain faktor-faktor tersebut di atas, pada bagian ini juga diuraikan faktor-faktor dari pelayanan SKPK yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPK ditinjau dari gambaran pelayanan SKPK dan sasaran jangka menengah pada Renstra Tugas pokok dan Fungsi serta struktur Organisasi Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah telah diatur dalam Qanun Kabupaten Aceh Tengah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Aceh Tengah. Susunan Organisasi Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah terdiri dari, Kepala Badan Sekretaris, terdiri dari : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sub Bagian Perencanaan, Sub Bagian Keuangan. Bidang Analisis Dampak Lingkungan, terdiri dari, Sub Bidang Analisis Dampak Lingkungan, Sub Bidang Pengendalian dan Pencegahan Bahan Berbahaya dan Beracun, Bidang Konservasi dan Sumber Daya Alam, terdiri dari : Sub Bidang Keanekaragaman Hayati, Sub Bidang Pengelolaan Kawasan Ekosistem, Bidang Penataan, Standarisasi Lingkungan dan Sumber Daya Manusia, terdiri dari : Sub Bidang Perizinan dan Sumber Daya Manusia, Sub Bidang Penataan Hukum dan Standarisasi Lingkungan, Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang lingkungan hidup, kebersihan dan pertamanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas, Badan Lingkungan Hidup, mempunyai fungsi : Pelaksanaan urusan ketatalaksanaan Badan; Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang; Perumusan kebijakan teknis dalam lingkup lingkungan hidup, Pelayanan penunjang penyelenggaraan dibidang lingkungan hidup, Penyelenggaraan pengendalian dampak lingkungan, termasuk penelitian, pengujian, standarisasi, perizinan, peningkatan sumber daya manusia, dan pengembangan kapasitas kelembagaan. Salah satu Misi Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah adalah melanjutkan upaya pelestarian lingkungan hidup. Hal yang perlu di lakukan untuk melaksanakan Misi tersebut adalah meningkatkan upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup yang selanjutnya menjadi pernyataan tujuan strategis. Sedangkan jumlah Pegawai pada Badan lingkungan Hidup sebanyak 45 orang yang terdiri dari 27 laki-laki dan 18 orang perempuan untuk mencapai Visi dan Misi perlu adanya Pendidikan dan pelatihan para pegawai sehingga setiap kegiatan yang dilakukan akan tercapai dengan baik karena para pegawai yang mengikuti pelatihan dengan cepat dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkannya.

Pada Badan lingkungan hidup dan kebersihan ini pegawai yang memiliki jenjang pendidikan setara S1 menduduki jabatan sebagai kasi, sedangkan pegawai yang setara SMA hanya sebagai staf oleh karenanya jenjang pendidikan seseorang dalam menghasilkan kinerja sangat penting karena tingkat profesional yang berbeda. Pelatihan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja di bagi seauaidengan bidang dan kemampuan para pegawai seperti pada Bagian Perencanaan dua orang dilatih dalam melakukan kegiatan pembuatan Rencana strategis yang diselenggarakan oleh Bepada Aceh Tengah, dan pembuatan Website dengan Dinas Infokom, sedangkan pada bagian keuangan mengikuti pelatihan pada Dinas Keuangan Dinas Keuangan dengan mengikuti kegiatan pelatihan pengembangan wawasan dan kemampuan pembuatan Sistem informasi daerah (Simda) selanjutnya pelatihan pada bidang lingkungan hidup mengikuti pelatihan pada Mutu dan keseimbangan sistem lingkungan dan Analisa

Dampak lingkungan, bagian bidang masing-masing mengikuti pelatihan dan pendidikannya sesuai dengan bidang dimana mereka ditempatkan .

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya yang harus dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat potensial menimbulkan kecemasan sehingga akan mengurangi rasa kepuasan dalam bekerja belum lagi persoalan lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan terus memberikan ketidak nyamanan dalam bekerja. Hal ini terus berdampak pada kinerja seorang pegawai. Latar pendidikan yang rendah mempengaruhi pengetahuan dalam kinerja mereka hal ini dapat dilihat dari penguasaan Komputer dan pembuatan berbagai materi pekerja serta pembuatan SPJ, Lapoaran Kinerja Pegawai (LAKIP), dan Realisasi anggaran serta dan pembuatan Rencana Kerja (Renja) yang dituangkan dalam Visi dan Misi Badan Lingkungan Hidup. Sedangkan mereka yang memeiliki tingkat pendidikan Sarjana sangat mudah dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sementara pelatihan juga sangat mempengaruhi kinerja para pegawai semakin sering para pegawai mengikuti pelatihan akan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dapat dilihat para pegawai yang mengikuti Pelatihan Webseat, pelatihan dalam pembuatan Laporan Secara Onliner, pelatihan Sistim Informasi Daerah (SIMDA). Pembuatan Renja kerja ( Renstra) yang harus disesuaikan dengan Visi dan Misi BUPATI. Dan pelatihan lainnya baik yang diselenggarakan di Kabupaten Aceh Tengah maupun pelatihan yang diadakan Oleh Provinsi. Oleh karenanya penididkan dan pelatihan sangat memiliki peranan dan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja atau hasil pekerjaan para pegawai Badan Lingkungan Hidup.

## **Kerangka Teori**

### **Pengertian Pendidikan**

Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, pendidikan memiliki definisi “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk memberikan kemampuan kepada seseorang agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan saja tetapi juga perubahan dalam bentuk kebiasaan, sikap, penghargaan, pengertian, penyesuaian diri, minat, dan kecakapan yang berkenaan pada aspek pribadi seseorang sehingga dapat mengembangkan potensi pada pribadi seseorang.

Menurut Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. Pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis yang berlangsung seumur hidup dalam rangka menglihkan pengetahuan oleh seseorang kepada orang lain Anoraga, (2005: 52-53). Pendidikan dapat bersifat formal maupun non formal. Menurut Nasution (2009:10-11) dalam, tingkat pendidikan terdiri dari pendidikn formal yang dilakukan seseorang secara berjenjang dan berkesinambungan dari pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Pendidikan formal ditempuh mulai dari sekolah taman kanak-kanak hingga

pendidikan di lembaga pendidikan tinggi dimana pendidikan dilakukan dilakukan di ruang kelas dan dengan program yang terstruktur. Sedangkan pendidikan non formal dapat terjadi dimana saja. Dalam kedua situasi pendidikan ini, pengalihan pengetahuan dan keterampilan terjadi (Sri Hastuti, 2012). Menurut Zainun (2006:73) menjelaskan bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan sumber daya manusia sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Hendrahman dan Husnan (2007:77) berpendapat, "pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan".

### **Pengertian Pelatihan**

Russel (2010:113) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Menurut Bangun (2012:202) pelatihan (*training*) merupakan proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut pendapat dari Hamalik (2005:10) pengertian pelatihan secara spesifik adalah serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu.

Menurut Vietzhal Rivai (2005) pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Jadi pelatihan dianggap sebagai pembelajaran singkat dengan tujuan membentuk keterampilan kerja yang di dalamnya meliputi physical skill, intellectual skill, social skill dan manajerial skill. Sistem ini lebih difokuskan pada pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya bukan pada teori yang berkembang dewasa ini.

Robert L. Mathis (2011:50) pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah sebuah proses di mana memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Wojowasito, dkk (2007: 241) merupakan terjemahan dari kata "*training*" dalam Bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata "*training*" adalah "*train*" yang berarti, memberi pelajaran dan praktik (*give teaching an practice*), menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), persiapan (*preparation*), dan praktik (*practice*). Maksudnya adalah pelatihan merupakan proses pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dengan tujuan-tujuan untuk memberikan pelajaran dan hal yang baru maupun mengembangkan potensi didalam diri dengan cara melalui dari persiapan pelatihan sampai melaksanakan praktik pelatihan.

Dan banyak pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam Kamil (2012: 3-4), anatara lain sebagai berikut. Michael J. Jucius (1972) dalam Kamil

(2012:3) “the term training is used here to indicate any process bay wich the aptitudes, skills, and abilities of employes to perfrom specipic jobs are in creased”<sup>1</sup> (istilah latihan yang dipergunakan disini adalah untuk menunjukan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

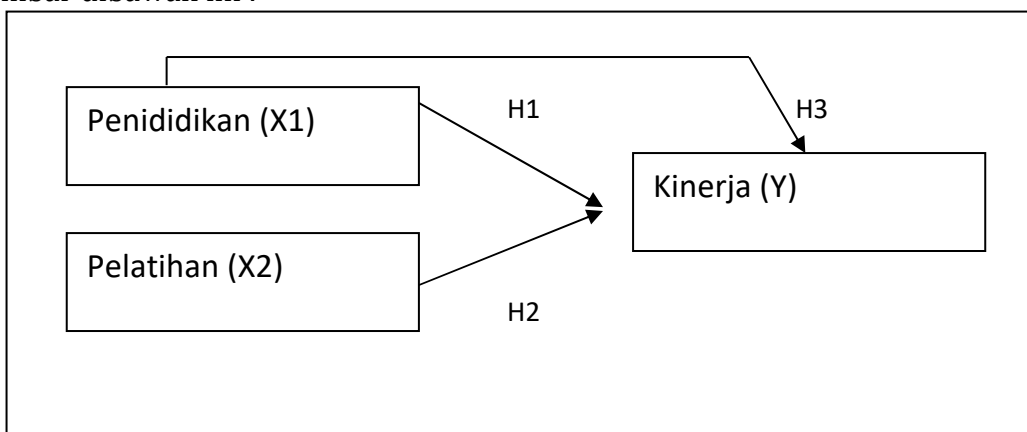
### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Veithzal (2009:548) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (kantor).” Sedangkan Anwar (2009:67) mengatakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Wibowo (2011:25) mengemuka- kan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance Wibowo (2011:25) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan Sedarmayanti (2008:259-260) mengutip definisi kinerja atau performance dari beberapa pendapat yakni; 1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, 2) Pencapaian/prestasi seorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya, 3) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

### **Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian kerangka konseptual memberikan suatu gambaran tentang hubungan antara variabel independen terhadap variable dependen sesuai dengan teori dan identifikasi masalah untuk lebih jelasnya kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 1.**  
**Kerangka Konseptual**

### **Hipotesa**

Berdasarkan kerangka dan identifikasi masalah yang telah diajukan maka hipotesa dapat dibuat sbegaai berikut:

1. Diduga Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah.
2. Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah.
3. Diduga Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah.

### Metode Penelitian

Ruang Lingkup penelitian adalah seluruh pegawai dalam penelitian dalam Dinas lingkungan Hidup dan yang terdiri dari kepala dan sekretaris, Kabag dan Kasi serta staf. jenjang pendidikan Magister dan jenis pelatihan terdiri dari mengarsip surat, DUK,SKP,SIMDA,SPJ, RENJA, RENSTRA, RPJMK, Infokom, Pengesiang Perencanaan RKL, PLTA Peusangan, Program Legislasi tentang cara pembentukan qanun Aceh Tengah, dan jenjang pendidikan dan engisian belanko BPJS kesehatan dan Ketenaga Kerjaan, ketrbukaan Publik dan Uji analisa. Yang menjadi Objek penelitian adalah kantor Badang Lingkungan Hidup. Yang beralamat di Jln Yos Sudarso No 5 Takengon Kabupaten Aceh Tengah

### Metode Analisa data

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan mengumpulkan data-data kemudian dikelompokan serta diolah dengan menggunakan data diskripti dan kuantitaif diolah dengan Program SPSS Versi 17 yaitu Regresi Linier Berganda Riduwan (2013:97) sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = kinerja Pegawai
- a = nilai konstanta
- b = Koefisien Regresi
- x1 = Pendidikan
- x2 = Pelatihan
- e = Error term

### Hasil Penelitian

#### Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang ada dilalui oleh para pegawai pada dinas lingkungan hidup seperti Pelayihan Simda,Spj dan lainnya untuk lebih jelansya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.**  
**Jenis Pelatihan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup**

No	Bagian	Jenis Pelatihan	Jumlah Orang	Lamanya Pelatihan
1	Bagian umum	Pengarsipan	2 orang	2 hari
2	Bagian	DUK, SKP	4 orang	4 hari
3	Perencanaan dan keuangan	SIMDA, SPJ, Renja, Renstra,	2 orang	2 hari
4	Amdal	RPJMK	2 orang	3 hari
		Infokom atau web, Program Registrasi tentang tata cara pembentukan qanun Aceh	2 orang	3 Hari

		Tengah		
		Pemeriksaan Dokumen	3 orang	2 hari
		Lingkungan Hidup dan penerbitan Izin lingkungan pengisian belangko BPJS	2 orng	1 hari
		Ketenaga kerjaan dan Kesehatan		
		Keterbukaan publik	2 orang	1 hari
5	Bagian	Uji Analisa parameter Air	8 orang	3 hari
	Laboratorium,	Limbah		
		Pelatihan Analisa parameter Minyak Lemak	5 orang	3 hari
		Uji analisa parameter Nitrat Nitrit DUD	8 orang	3 hari
		Uji Analisa terisingan untuk Pabrik Getran CO2	5 orang	3 hari

Sumber Data : Dinas lingkungan Hidup (2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelatihan pada dinas lingkungan hidup sebanyak 45 orang dan terdiri dari bagian umum, bagian perencanaan, bagian Amdal, masing-masing memiliki waktu orang yang berbeda tergantung pada fungsinya masing-masing.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Usia, Jenjang pendidikan, masa kerja untuk lebih jelasnya akan diuraikan pada karakteristik masing-masing di bawah ini:

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari Laki-laki dan perempuan untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Table 2.**

#### Jenis Kelamin Responden pada Badan Lingkungan Hidup

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-Laki	27	60
2	Perempuan	18	40
<b>JUMLAH</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber data diolah (2018)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 27 orang atau 60%. Dan jenis kelamin perempuan ada 18 orang atau 40%. Dari 45 pegawai.

### Diskripsi Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X1)

Karakteristik responden pada variable Pendidikan yang terdiri dari 6 pernyataan yang diajukan pada responden seperti Kualifikasi pendidikan saya sudah memenuhi standar formalitas, Jenjang pendidikan saya sudah sesuai dengan jenis pekerjaan saya untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Table 3.**

#### Deskripsi Responden pada Variable Pendidikan pada Badan Lingkungan Hidup

No	Pendidikan	SS		S		KS		TS		STS		Jlh	Rata Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		

1	Kualifikasi pendidikan saya sudah memenuhi standar formalitas	1	2.2	36	80	8	18	0	0	0	0	173	3.84
2	Jenjang pendidikan saya sudah sesuai dengan jenis pekerjaan saya	0	0	31	69	14	31	0	0	0	0	166	3.69
3	Disiplin ilmu pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya	0	0	32	71	13	29	0	0	0	0	167	3.71
4	Jenis pendidikan saya akan berdampak pada peningkatan kinerja saya	3	6.7	36	80	6	13	0	0	0	0	177	3.93
5	Jenjang pendidikan sangat menentukan kinerja saya	0	0	28	62	17	38	0	0	0	0	163	3.62
6	Jenjang pendidikan sangat membantu saya dalam bekerja	0	0	26	58	19	42	0	0	0	0	161	3.58
Jumlah		4		189		0		0		0		1007	22.4
Rata-rata													3.73

Sumber data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan Kualifikasi pendidikan saya sudah memenuhi standar formalitas dengan jawaban sangat setuju ada 1 orang atau 2,2%. Sedangkan setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 80%. Serta kurang setuju sebanyak 8 orang atau 18%. Sedangkan pada pernyataan Jenis pendidikan saya akan berdampak pada peningkatan kinerja saya dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 6,7%. Dan jawaban setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 80%. Untuk pernyataan Jenjang pendidikan sangat menentukan kinerja saya dengan jawaban setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 62%. Dan kurang setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 38%. Selanjutnya Jenjang pendidikan sangat membantu saya dalam bekerja dengan jawaban setuju 26 orang atau 58%. Sedangkan kurang setuju sebanyak 19 orang atau 42% dari 45 orang. Dan nilai rata-rata dari 6 pernyataan sebesar 3,73.

### Diskripsi Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2)

Karakteristik responden pada variable Pelatihan yang terdiri dari 7 pernyataan yang diajukan pada responden seperti Pelatihan yang saudara lakukan sesuai dengan kinerja saudara, Adanya peningkatan kinerja setelah selesai mengikuti pelatihan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Table 4.**

Deskripsi Responden pada Variable Pelatiahann pada Badan Lingkungan Hidup														
No	Pelatihan	SS		S		KS		TS		STS		Jlh	Rata Rata	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Pelatihan yang saudara lakukan sesuai dengan kinerja saudara	0	0	37	82	8	18	0	0	0	0	172	3.82	
2	Adanya peningkatan kinerja setelah selesai mengikuti pelatihan	0	0	40	89	5	11	0	0	0	0	175	3.89	
3	Adanya semangat kerja setelah menigikuti berbagai pelatihan	0	0	39	87	6	13	0	0	0	0	174	3.87	
4	Adanya peningkatan kemampuan kerja setelah mengikuti pelatihan	4	8.9	35	78	6	13	0	0	0	0	178	3.96	
5	Adanya peningkatan kepuasan kerja setelah menigikuti berbgaia pelatihan	5	11	35	78	5	11	0	0	0	0	180	4	
6	Adanya perubahan sikap dalam bekerja	6	13	31	69	8	18	0	0	0	0	178	3.96	
7	Adanya penambahan pengetahuan dan sikap dalam bekerja	9	20	35	78	1	2.2	0	0	0	0	188	4.18	
Jumlah		24		252		0		0		0		1245	27.7	
Rata-rata														3.95

Sumber data diolah (2018)

Sedangkan pada table ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan Pelatihan yang saudara lakukan sesuai dengan kinerja saudara setuju ada 37 orang atau 82%. Dan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 18%. Dan pernyataan Adanya semangat kerja setelah mengikuti berbagai pelatihan dengan jawaban setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 87%. Sedangkan kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 13%. Selanjutnya Adanya peningkatan kepuasan kerja setelah mengikuti berbagai pelatihan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 11%. Dan jawaban setuju ada 35 orang atau sebesar 78%. Dan kurang setuju sebanyak 5 orang atau 11%. Untuk pernyataan Adanya penambahan pengetahuan dan sikap dalam bekerja dengan jawaban sangat setuju 9 orang atau 20%. Sedangkan jawaban setuju ada 35 orang atau 78%. Dan kurang setuju ada 1 orang atau 2.2%. sedangkan nilai rata-rata dari 7 pernyataan adalah sebesar 3,95

### Diskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Karakteristik responden pada variable Kinerja yang terdiri dari 7 pernyataan yang diajukan pada responden Terpenuhinya kuantitas pekerjaan yang saya lakukan, Adanya perubahan dalam budaya kerja yang menuju arah positif untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Table 5.**  
**Deskripsi Responden pada Variabel Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup**

No	Kinerja	SS		S		K S		TS		STS		Jlh	Rat a Rat a
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Terpenuhinya kuantitas pekerjaan yang saya lakukan	0	0	37	82	8	18	0	0	0	0	172	3.82
2	Tercapainya kualitas pekerjaan yang saya lakukan	33	73	12	27	0	0	0	0	0	0	213	4.73
3	Meningkatnya disiplin kerja	4	8.9	38	84	3	6.7	0	0	0	0	181	4.02
4	Adanya perubahan dalam budaya kerja yang menuju arah positif	0	0	45	100	6	13	0	0	0	0	198	4.4
5	Adanya keinginan untuk maju	19	42	25	56	1	2.2	0	0	0	0	198	4.4
6	Selalau	30	67	15	33	0	0	0	0	0	0	210	4.67

	berpikir positif dan kreatif												
7	Selalu mampu memberikan ide-ide kreatif	37	82	8	18	8	18	0	0	0	0	241	5.36
8	Selalu loyal pada aturan dan pimpinan	31	69	14	31	0	0	0	0	0	0	211	4.69
$\Sigma$	Jumlah	15	19			0	0	0				162	36.1
	Rata-rata	4	4									4	4.51

Sumber data diolah (2018)

Selanjutnya pada tabel ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan Terpenuhinya kuantitas pekerjaan yang saya lakukan setuju ada 37 orang atau 82%. Dan kurang setuju sebanyak 8 orang atau 18%. Sedangkan Adanya perubahan dalam budaya kerja yang menuju arah positif dengan jawaban setuju sebanyak 45 orang atau 100%. Dan pernyataan Selalu mampu memberikan ide-ide kreatif jawaban sangat setuju sebanyak 37 orang atau 82%. Dan jawaban setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 18% dari 45 orang responden. Selanjutnya pada pernyataan Selalu loyal pada aturan dan pimpinan jawaban sangat setuju 31 orang atau 69%. Dan setuju sebanyak 14 orang atau 31% dari 45 responden pada variable kinerja ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,51.

## Pembahasan

### Analisa Regresi

Analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat berapa koefisien dari masing-masing variable independen mempengaruhi variable dependen

**Tabel 6.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.057	.525		2.014	.050
	Pendidikan	.407	.135	.351	3.020	.004
	Pelatihan	.492	.113	.506	4.354	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber Output SPSS Versi 17

Berdasarkan hasil dari output komputer melalui program SPSS Versi 17 sebagai berikut :

$$Y = 1,057 + 0,407x_1 + 0,492x_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

a. Dalam penelitian diperoleh nilai konstanta sebesar 1,057, artinya bilamana faktor Pendidikan ( $x_1$ ), Pelatihan ( $x_2$ ), dianggap konstan, maka kinerja pegawai

- pada badan lingkungan hidup tetap sebesar 1,057.
- Koefisien regresi Pendidikan ( $x_1$ ) sebesar 0,407, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 40,7% dengan asumsi variabel pelatihan di anggap konstan.
  - Koefisien regresi Pelatihan ( $x_2$ ) sebesar 0,492, artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 49,2% dengan asumsi variabel pendidikan ( $x_1$ ), dianggap konstanta

### Determinasi

Teknik analisis korelasi berganda digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan simultan antara Pendidikan dan pelatihan, terhadap kinerja. Teknik analisis Determinasi dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan secara simultan antara Pendidikan dan pelatihan, terhadap kinerja yang dinyatakan dalam presentase. Hasil analisis korelasi linier berganda dan determinasi dapat dilihat sesuai dengan Tabel IV.9 sebagai berikut :

**Tabel 7.**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2		
.721 <sub>a</sub>	.520	.497	.14383	.520	22.776	2	42	.000	1.446

a. Predictors: (Constant), pelatihan , pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber Output SPSS Versi 17.

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,721 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 72,1%. Artinya Pendidikan dan Kinerja erat hubungannya dengan Kinerja pegawai, sedangkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,520 yang berarti bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 0,520 atau sebesar 52%. Dan sisanya ( $1 - 0,52 = 0,48$ ) dipengaruhi oleh factor yang lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Uji Simultan (F)

Uji signifikan model regresi secara keseluruhan di uji dengan melihat perbandingan antara nilai  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$ . selain itu dapat di lihat dari nilai signifikan (sig) atau nilai probabilitas (P-value) di bawah 0,05 maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji hubungan regresi antara variabel dependen dengan variabel independen secara bersamaan. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0$  :  $b_1, b_2, = 0$ , berarti tidak ada hubungan positif yang nyata antara Pendidikan, Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1$  :  $b_1, b_2, > 0$ , berarti ada hubungan positif yang nyata antara Pendidikan, Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

a. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 95 % dengan derajat bebas pembilang  $K = 2$  dan derajat penyebut  $n - k - 1 = 42$ , maka nilai  $F$  tabel =

c. Kriteria pengujian

Jika  $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti hubungan signifikan.

Jika  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima, berarti hubungan tidak signifikan.

**Tabel 8.**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.027	2	.514	14.872	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.451	42	.035		
	Total	2.478	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber Output SPSS Versi 17.

Dari hasil perhitungan pada table di atas bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 14.872 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar 1,681. Dimana  $F_{hitung} (14.872) > F_{Tabel} (1,681)$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup. Dengan P-value  $0,000 < 0,005$  dengan hipotesa  $H_3$  diterima.

### Uji Parsial (t)

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel harga produk dan kualitas Produk terhadap keputusan pembelian, maka dilakukan uji t (Uji parsial) dengan formulasi sebagai berikut

1. Untuk variabel Pendidikan  $X_1$

$H_0 : B_1 = 0$  (tidak ada pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja pegawai)

$H_1 : B_1 > 0$  (ada pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja pegawai)

$df = n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$

$\alpha = 0,05$

$t_{hitung} = 3,935$

$t_{tabel} (\alpha) = 2,018$

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% mempunyai pengaruh nyata 95% ( $\alpha = 0,05$ ), oleh karena  $t_{hitung} = 3,030 > t_{tabel} (\alpha) = 2,018$  Dan tingkat signifikans pada ( $\alpha = 0,05$ )  $0,004 < 0,05$ . sehingga pendidikan dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup dengan hipotesa  $H_1$  diterima

2. Untuk variabel Pelatihan  $X_2$

$H_0 : B_2 = 0$  (tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai)

$H_1 : B_2 > 0$  (ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai)

$df = n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$

$\alpha = 0,05$

$t_{hitung} = 2,432$

$t_{tabel} (\alpha) = 2,018$

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan kepercayaan 95 % berpengaruh

nyata dan positif, oleh karena  $t_{hitung} = 4,354 > t_{tabel} = 2,018$  dan Dan tingkat signifikans pada  $(\alpha = 0,05)$   $0,000 < 0,05$  sehingga pelatihan dinyatakan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup. dengan hipotesa H2 diterima

### **Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup**

Pendidikan para pegawai menunjukkan hal yang paling penting dalam meningkatkan kemampuan serta kinerja seperti kesesuaian disiplin ilmu dengan jenis pekerjaan yang mendorong kinerja lebih baik, serta jenjang pendidikan yang tinggi membantu pegawai dalam mencapai kesuksesan dalam meniti karir, dan jenjang pendidikan berdampak pada kepuasan kerja selanjutnya bahwa pendidikan merupakan syarat penting dalam menempuh karir yang berujung pada peningkatan kinerja para pegawai. Triutama pada dinas lingkungan hidup. Dengan demikian hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup**

Hasil uji menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini membuktikan bahwa adanya kesesuaian bidang pelatihan masing-masing sehingga para pegawai mampu menempuh pelatihan sesuai dengan jadwal dan waktu yang ditentukan serta sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan, ketepatan cara-cara atau metode yang diterapkan pelatihan oleh para mentor, kesesuaian waktu pelaksanaan program pelatihan, dan manfaat yang diperoleh karyawan dari diklat yang diikuti, berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai rata-rata pegawai setelah mengikuti pelatihan merasa memiliki semangat dan memiliki kemampuan serta memiliki pengetahuan dalam meningkatkan kinerja.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada masing-masing bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial diperoleh nilai koefisien masing-masing dimana variable pendidikan (X1) yaitu sebesar 0,409X1 berpengaruh terhadap kinerja pada badan lingkungan hidup.
2. Secara parsial diperoleh nilai koefisien masing-masing dimana variable Pelatihan (X2) yaitu sebesar 0,409X1 berpengaruh terhadap kinerja pada badan lingkungan hidup. Secara simultan variable independen yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada badan lingkungan hidup.
3. Kekuatan hubungan variable independen terhadap variable dependen dengan koefisien 0,702 hal ini menunjukkan bahwa hubungannya kuat. Sedangkan kinerja dipengaruhi oleh pendidikan X1 dan pelatihan X2 sebesar 0,520 dan sisanya sebesar 0,480 dipengaruhi oleh factor lain.
4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. hasil ini dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan diklat yang baik akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai, baik dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

### **Referensi**

Anoraga 2009 *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desler 2006, *Developing Management skills, techniques for improving learning performance*, Gramedia Jakarta.
- Hendrahman dan Husnan 2007 *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hamalik. (2005) *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko. T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. EdisiKedua.
- Ismail (2013 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Perbankan.
- Melayu Hasibuan 2007. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mudyaharjo, Redja. (2013). *Pengantar pendidikan Sebuah Awal Dasar-dasar Pendidikan pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia*. Ed. 1.penerbit : Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Nasution S. (2009). *Asas Asas Kurikulum*. Ed 2. Cetakan Kedelapan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ramadhan, M., & Syahidin, S. (2020). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Dan Dana Perimbangan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 2(2), 01-10.
- Nurrachmi, I., Maharani, D., Syahidin, S., Maulana, W., Nurhayati, Y., Sugiarto, M., ... & Yusdita, E. E. (2021). KEWIRAUSAHAAN POLA PIKIR, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN.
- Rusli, R., & Syahidin, S. (2021). KARAKTERISTIK PETERNAK DAN STRATEGI PENGEMBANGAN TERNAK KERBAU GAYO SISTEM PERUWEREN. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Peternakan*, 9(2), 81-89.
- Saputra, M., Na'im, Z., Nugroho, P., Maula, I., Budianingsih, Y., Hadiningrum, L. P., & Ahyar, D. B. (2022). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Riduwan 2013 *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta.
- Robbins Stephen P. 2008. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sulistiyani dan Rosidah, 2006, Sulistiyani & Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta:
- Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sulianti K. L. Tobing. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 31-37.
- Sedermayanti, 2008, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung.

- Syahidin, S., & Erma, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Sere Wangi Di Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 76-88.
- Syahidin, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Cabai Merah Di Kecamatan Rusip Antara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 51-64.
- Syahidin, S. (2020). Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 2(1), 1-15.
- Syahidin, S., & Adnan, A. (2022). Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 20-32.
- Syahidin, S., & Ramadhan, M. (2022). Prospek Pengembangan Usaha Alwa Kangen Water Di Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 43-53.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.
- Syahidin, Syahidin, dkk. *PENGANTAR EKONOMI MIKRO*. Diedit oleh Mukhtadi, Mukhtadi, Widina Bhakti Persada, 2022.
- Teniro, A., & Zainudin, Z. (2022). Optimalisasi Pengolahan Biji Kopi Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Petani. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 1(3), 24-28.
- Veithzal. Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal. Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo 2010 *Manajemen Kinerja; Edisi Ketiga*". PT. Raja Grafindo Prasada: Jakarta.
- Zainun 2006, *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Cabang Borobudur, Malang*. *Jurnal Wacana* Vol. 13 No.2 (hlm. 214-226).
- Yuniara, R., Syahidin, S., & Mulyadi, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Masyarakat Kampung Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 89-102.