

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA ACEH

Oleh :

Fitriliana

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Serambi Mekkah

Email : fitriliana@serambimekkah.ac.id

Putri Mauliza

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Serambi Mekkah

Email : Putrimauliza@serambimekkah.ac.id

Filia Hanum

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Serambi Mekkah

Email : filiahanum@serambimekkah.ac.id

Juwita

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Serambi Mekkah

Email : Juwita@serambimekkah.ac.id

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the effect of education and job training on employee performance at Pemuda dan Olahraga Aceh's government. This research is a quantitative research. The sample of this research is the employees of the Aceh's government. Data was collected using questionnaires, interviews, documentation and observation. Questionnaires were used to measure the variables of education and job training as well as employee performance, while interviews, documentation and observations were used to support research data. The results showed that education and job training had a positive and significant influence on employee performance and the effect was in the moderate category as indicated by the regression equation $Y = 0.305 + 0.278$ with a regression coefficient (β) of 1.822, a coefficient of determination (R^2) of 0.345 and obtained tcount of 2.650 is greater than ttable ($2.650 > 1.993$). Based on the coefficient of determination (R^2) 0.345, it means that 34.5% of employee performance is influenced by education and job training of employees while the remaining 65.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword :

Education, Work Training,
Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia atau kinerja pegawai berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau instansi. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:9). Usaha mewujudkan peningkatan kinerja karyawan semua itu haruslah didukung dengan manajemen yang dapat membuat kinerja karyawan agar semakin baik. faktor-faktor

yang dilakukan oleh manajemen bisa dilakukan dengan banyak cara salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan (Trahati, 2015) adalah kegiatan yang dilakukan manusia secara sadar dan terprogram guna membangun personalitas yang baik dan mengembangkan kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup. Sedangkan pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja

yang profesional di bidangnya (Widodo 2015:82).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap pegawai serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Latihan-latihan yang diberikan pada pegawai akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan pegawai yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan pegawai maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaannya. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan mengalami kesulitan. Oleh karena itu bagi pegawai baru atau pegawai lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan dan pelatihan sangat penting dilakukan karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dalam organisasi sekaligus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan kerja pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, pengetahuan pegawai masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi dan dari segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja. Oleh karena itu untuk mencapai hasil

yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.

Pendidikan dan pelatihan pegawai juga direncanakan untuk memperoleh pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau ketrampilan para pegawai, dapat meningkatnya produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pendidikan

Pendidikan adalah pengaruh, bantuan atau tuntutan yang diberikan oleh orang yang bertanggung jawab kepada anak didik, untuk membentuk pribadi serta mampu menjalankan tugas dan fungsi, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang (Ahmadi dan Uhibiyati 2015: 71). Masalah Pokok yang terpenting sebagai landasan berpikir secara filsafat tentang pendidikan yakni tujuan pendidikan. Hal ini adalah suatu komitmen yang berkaitan dengan nilai dan prasyarat logis untuk kesepakatan nasional merupakan tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Kurniawan (2017), menyatakan bahwa pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan dan pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Pendidikan mengandung tujuan yaitu, kemampuan untuk berkembang sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidup. Untuk mencapai tujuan itu, pendidikan melakukan usaha terencana dalam memilih isi (materi), strategi, dan teknik penilaiannya yang

sesuai. Kegiatan pendidikan dilakukan dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat (formal dan non formal) (Fattah, 2017:5).

Pelatihan

Istilah pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa Inggris yang berarti pelatihan merupakan proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu (Suwanto dan Priansa 2016 : 177).

Menurut Rivai (2017 : 169) Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya, dengan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan lah solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan, rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan juga diperlukan, meskipun begitu kegiatan pelatihan juga dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Kinerja

Menurut Edison (2016 : 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik jika karyawan tersebut memberikan hasil kerja maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan atau standar yang telah disepakati bersama, Karen setiap tujuan perusahaan yang hendak dicapai

akan bergantung pada hasil kerja atau disebut kinerja. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan ketrampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Simanjuntak (2015:131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam waktu tertentu. Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari, efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017: 80), populasi adalah wilayah terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh yang terdiri dari 256 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamatai karakteristiknya (Silaen 2018: 87). Pengambilan sampel yang tidak sesuai dengan kualitas dan karakteristik populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bias tidak dapat dipercaya dan kesimpulannya bisa keliru. Hal ini karena tidak dapat mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin.

Rumus *slovin* ini adalah salah satu metode yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian. Jumlah sampel yang akan diteliti di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh adalah 72 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Konvenien sampling*. *Konvenien sampling* merupakan pemilihan sampel dari siapa saja yang kebetulan ada atau dijumpai menurut keinginan peneliti.

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015: 137). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan alat bantu statistic SPSS versi 22.0 (*Statistic Product and Service Solution*). Dalam penelitian ini model analisis data yang digunakan untuk menguji sejauh mana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai
 α = Konstanta
 X_1 = Pendidikan
 X_2 = Pelatihan Kerja
 b_1, b_2 = Koefesion b_1, b_2 ,
 e = *Error Term*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Berdasarkan *out-put* komputer, seluruh pernyataan dinyatakan valid, sedangkan secara manual nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,235 dengan jumlah sampel 72 orang (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r lampiran *output* SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
1	X_1	0,377	0,235	Valid
2		0,544	0,235	Valid
3		0,501	0,235	Valid
4		0,375	0,235	Valid
5		0,331	0,235	Valid
1	X_2	0,591	0,235	Valid
2		0,843	0,235	Valid
3		0,600	0,235	Valid
4		0,682	0,235	Valid
5		0,533	0,235	Valid
1	Y	0,324	0,235	Valid
2		0,592	0,235	Valid
3		0,405	0,235	Valid
4		0,483	0,235	Valid
5		0,503	0,235	Valid

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0,235 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Kehandalan kuesioner diuji menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Malhotra (2015:268) menyatakan, koefisien atau nilai *Cronbach alpha* yang dapat diterima di atas 0,60.

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (*Alpha*)

No	Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Kriteria	Status
1.	Pendidikan (X_1)	0,718	0,60	Reliabel
2.	Pelatihan Kerja (X_2)	0,839	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,747	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas terhadap 4 (empat) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel pendidikan (X_1), pelatihan kerja dan kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh sebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai *alpha* masing-masing sebesar 0,718; 0,839 dan 0,747. Nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai *alpha* melebihi dari 0,60.

Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

Tabel 4.6
Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	β	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (α)	1,822	0,345	4,691	1,993	0,001
Pendidikan (X_1)	0,305	0,115	2,650	1,993	0,001
Pelatihan kerja (X_2)	0,278	0,080	3,458	1,993	0,010

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,822 + 0,305 (X_1) + 0,278 (X_2)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilanjutkan ke perhitungan hasil penelitian selanjutnya, meliputi koefisien regresi (β), koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2), pengujian secara simultan (Uji-F) dan parsial (Uji-t), serta pembuktian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel *independent* (X) mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh, dan yang berpengaruh tertinggi, yaitu variabel pendidikan.

Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Tabel 4.7
Tabel Model Summary

R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the estimate	Keterangan
0,587	0,345	0,326	0,3100	Korelasi cukup

Koefisien korelasi (R) = 0,587 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 58,7%. Artinya kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan faktor pendidikan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,345. Artinya sebesar 34,5% perubahan-perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor pendidikan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), sedangkan selebihnya sebesar 65,5%, dipengaruhi faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 4.8
Analysis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresi	3,494	2	1,747	18,180	3,132	0,000
Residual	6,630	69	,096			
Total	10,124	71				

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , pada tabel 4.8 menunjukkan F_{hitung} sebesar 18,180, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,132. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,180 > 3,132$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terima H_a (Hipotesis alternative) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, pendidikan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai. Hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas Sig (0,000).

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4.9
Uji Parsial (t-test)

No	Variable Independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1.	Pendidikan (X_1)	2,650	1,993	0,010
2.	Pelatihan kerja (X_2)	3,458	1,993	0,001

Pada Tabel 4.9 menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh, secara parsial, antara lain: Hasil penelitian terhadap variabel pendidikan (X_1) diperoleh t_{hitung} (2,650) dan t_{tabel} (1,993). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,010 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terhadap variabel pelatihan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} (3,458) dan t_{tabel} (1,993). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,001 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa

secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Koefisien korelasi (R) sebesar 0,587 atau 58,7%. Menandakan hubungan linier positif dan berhubungan erat antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh sebesar 58,7%. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,345. Artinya sebesar 34,5% perubahan-perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor pendidikan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), sedangkan selebihnya sebesar 65,5%, dipengaruhi faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini. Hasil Uji t yang menandakan besarnya tingkat pengaruh dari masing-masing variabel (X_1 dan X_2) terhadap kinerja pegawai dimana yang dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh adalah variabel perilaku pendidikan. Hasil uji F membuktikan bahwa faktor-faktor yang meliputi, pendidikan (X_1), dan pelatihan kerja (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini yang menduga bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ialah diterima atau terbukti kebenarannya.

6. REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmadi, Abu dan Uhbiyati Nur. 2015. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Kurniawan Purnomo. 2017. *Pengaruh Cafe Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Gen Y Pada Old Bens Cafe*, Jurnal Manajemen

Maranatha, Vol 16, No. 2. Diakses 6 Februari 2019 Alfabeta. Brawijaya Press.

- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Rivai Zainal, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike- 7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media*, Bandung
- Simanjuntak, Payaman J. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trahati, MR. 2015. *“Implementasi Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan di Sekolah Dasar Negeri Tritih Wetan 05 Jeruklegi Cilacap”*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: FKIP UNY. Diakses pada 21 Oktober 2016, pukul 14:48 (<http://eprints.uny.ac.id/24678/1/SKRIPSI%20Melia%20Rimadhani%20Trahati%20NIM%2011108244080.pdf>).
- Wibowo . (2015) . *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

7. DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Fitriliana, SE.,M.Pd, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Serambi Mekkah, Email : fitriliana@serambimekkah.ac.id

Putri Mauliza, SE.,MM, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas

Serambi Mekkah, Email:
Putrimauliza@serambimekkah.ac.id
Filia Hanum, SE.,M.Si, Fakultas
Ekonomi Manajemen, Universitas
Serambi Mekkah, Email :
filiahanum@serambimekkah.ac.id
Juwita, SE.,M.Si, Fakultas Ekonomi
Manajemen, Universitas Serambi
Mekkah, Email :
Juwita@serambimekkah.ac.id