

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA (*Influence of Education, Training and Working Environment on The Performance of Family Planning*)

Doane

doanepromkes@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Aidin Hudani Awasinombu

aidinhudani@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Asrip Putera

asripputera@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 20-06-2019</p> <p>Disetujui 21-07-2019</p> <p>Dipublikasikan 15-08-2019</p> <hr/> <p>Keywords: <i>education, training, work environment and employee performance</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this research is: 1) to know the influence of education on the performance of family planning extension in Wakatobi District; 2) to know the effect of training on the performance of family planning extension in Wakatobi District; 3) to know the impact of the working environment on the performance of the family planning extension in Wakatobi District; and 4) to determine the impact of education, training, and work environment simultaneously on the performance of the family planning extension in Wakatobi District.</i></p> <p><i>This research is categorized as research survey, where the research instrument is a questionnaire. The population in this study is the entire KB extension at DPKKB in Wakatobi Regency which amounted to 30 employees with the determination of the census samples. Data analysis In this study used multiple linear regression analyses using SPSS software.</i></p> <p><i>The results showed that : 1) education was significant and in direct response to the extension performance at the District DPKKB Wakatobi; 2) the training is significant and is in direct response to the extension performance at DPKKB, Wakatobi regency; and 3) the working environment is significant and is in direct direction to the extension performance at DPKKB District Wakatobi.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Jumlah penduduk Kabupaten Wakatobi selama tiga tahun terakhir cenderung fluktuatif dimana berdasarkan hasil proyeksi sensus penduduk yaitu pada tahun 2014 sebanyak 94789 jiwa, tahun 2015 sebanyak 94985 jiwa, tahun 2016 tercatat *sebanyak* 95209 jiwa, dan tahun 2017 sebanyak 95386 jiwa. Berdasarkan proyeksi penduduk jumlah penduduk di kabupaten wakatobi pada tahun 2017 sebesar 95.386 jiwa. Terjadi kenaikan jumlah penduduk sebesar 0.19 persen dari tahun 2014 dengan komposisi jumlah penduduk laki-laki sebanyak 45.775 jiwa dan perempuan sebanyak 49.611 jiwa dengan rasio jenis jenis kelamin sebesar 92.

Dari data tersebut maka angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Kabupaten Wakatobi merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kualitas penduduk Kabupaten Wakatobi. Setiap komponen dari IPM Kabupaten Wakatobi mengalami peningkatan setiap tahunnya. Ini menunjukkan bahwa derajat pembangunan masyarakat Kabupaten Wakatobi semakin baik. Hal ini merupakan salah satu implikasi meningkatnya angka IPM Kabupaten Wakatobi tiap tahunnya. Untuk mengendalikan pertumbuhan penduduk yang tidak mereta di Kabupaten Wakatobi sebagai upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat maka pemerintah melakukan kebijaksanaan kependudukan yang tercermin dalam program pemerintah dalam berbagai bidang yakni: 1) Program kesejahteraan pertanian, 2) Program transmigrasi, 3) Program perbaikan di bidang pertanian, 4) Program di bidang pendidikan, 5) Program Keluarga Berencana (KB).

Program Keluarga Berencana Nasional merupakan salah satu program sosial dasar yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu bangsa. Program ini memberikan kontribusi yang besar bagi pembangunan sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang, yang menjadi sumber daya yang menjadi prasyarat bagi kemajuan dan kemandirian bangsa. Untuk mewujudkan tersebut maka diperlukannya kinerja petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB). Petugas PLKB ini memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan Program KB di lapangan. Petugas PLKB berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengajak, mengayomi dan memotivasi setiap keluarga untuk mengikuti program KB sesuai dengan Visi BKKBN ditetapkan menjadi Penduduk Tumbuh Seimbang 2018 Misi BKKBN Mewujudkan Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera. Keberhasilan pelaksanaan program KB Nasional selama ini tidak terlepas dari peranan petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

Keberhasilan PLKB dalam melaksanakan tugasnya harus didukung oleh kemampuan mereka dalam penguasaan program KB terutama dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah (BKKBN, 2004). Untuk itu PLKB harus meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan dan kegagalan PLKB dalam pelaksanaan Program KB sering diidentikan dengan keberhasilan dan kegagalan PLKB dalam menumbuhkan partisipasi dan peran serta masyarakat terhadap program KB di wilayah kerjanya, PLKB dituntut harus bekerja secara sistematis, terencana dengan mekanisme kerja operasional yang harmonis dengan para tokoh masyarakat, pimpinan wilayah dan mitra kerja terkait lainnya. Namun kenyataannya berdasarkan pengamatan lapangan ditemukan beberap gejala mengenai pelaksanaan kinerja PLKB. Beberapa isu dan permasalahan rendahnya kinerja penyuluh keluarga berencana di Kabupaten Wakatobi yang harus mendapat perhatian khusus adalah: *Pertama*; Penguatan Advokasi dan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) tentang Program Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga (KKBP) yang pelaksanaannya masih rendah. Kedua; Peningkatan Akses dan Kualitas Pelayanan KB yang Merata untuk dapat mengatasi permasalahan pelayanan KB. Ketiga; Peningkatan pemahaman dan kesadaran remaja mengenai kesehatan reproduksi dan penyiapan kehidupan berkeluarga sangat penting dalam upaya mengendalikan jumlah kelahiran dan menurunkan resiko kematian Ibu melahirkan. Permasalahan kesehatan reproduksi remaja. Keempat; Pembangunan keluarga melalui pembinaan ketahanan dan kesejahteraan keluarga yang ditandai dengan peningkatan pemahaman dan kesadaran fungsi keluarga. Kelima; permasalahan dalam penguatan landasan hukum dalam rangka optimalisasi pelaksanaan pembangunan bidang KKB.

Dari fenomena diatas maka kinerja tenaga penyuluh lapangan keluarga berencana merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan keberhasilan program pemerintah dalam mengendalikan pertumbuhan penduduk yang tidak merata di Kabupaten Wakatobi melalui program KB tersebut. Olehnya itu, peningkatan kualitas tenaga penyuluh lapangan keluarga berencana harus dilakukan melalui peningkatan kinerjanya yang semakin membaik, bermutu dan professional. Dalam melakukan tugas-tugas sebagai pegawai harus memperhatikan dan mengutamakan mutu pekerjaan. Seorang pegawai dalam bekerja di tempat tugasnya tidak sekedar menghabiskan waktu satu bulan berjalan sambil menanti gaji pada setiap awal bulan. Peningkatan kinerja merupakan fokus perhatian dalam pengembangan kualitas dan profesionalisme pegawai. Untuk mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab maka harus memenuhi 4 (empat) unsure meliputi efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, dan inisiatif. Dengan demikian maka organisasi pemerintah yang merupakan wadah yang diberadakan dengan tujuan tertentu yang direncanakan, yang manajemennya merupakan proses yang dilakukan untuk memperolehnya, sehingga orang-orang di dalamnya telah memiliki arah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai wewenangnyanya masing-masing serta diatur pada masing-masing bagian yang terdiri dari pimpinan dan bawahan.

Analisis kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didifinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang relatif panjang. Selain untuk meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana dikemukakan oleh Dwiyanto (2005:45) bahwa analisis kinerja, adalah upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

Potret rendahnya kinerja penyuluh KB di Kabupaten Wakatobi diindikasikan dipengaruhi oleh rendahnya pendidikan, pelatihan dan kondisi lingkungan kerja pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengembangan terhadap pegawai tersebut, sebagaimana hasil penelitian Khan (2011) yang menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan Hasibuan (2007: 69). Pengembangan sumberdaya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan dan berkelanjutan (Ningrum, 2016).

Dari fenomena latar belakang pendidikan, dimana pegawai penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi mayoritas memiliki latar belakang Diploma sebanyak 18 orang atau 60% dari jumlah total keseluruhan 30 responden. Hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja penyuluh KB karena untuk menunjang kinerja penyuluh tersebut tentu membutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki kemampuan dengan latar belakang pendidikan yang memadai.

Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu bentuk program yang dapat dilakukan oleh suatu kantor untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan (diklat) sesungguhnya tidak sama, walaupun banyak persamaannya yaitu keduanya berhubungan erat dengan

pemberian bantuan kepada pegawai agar pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi (Hasibuan, 2001:83). Gorda (2004:121) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, 69) mengatakan bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Menurut Mursidi (2009), tujuan pelaksanaan dari pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan tersebut diperkuat oleh Lingga (2011) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai didalam perusahaan.

Hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian dari Pakpahan, Siswidiyanto, dan Sukanto (2013) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kowaas *et al* (2016) menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Bahkan hasil penelitian dari Koyongian dan Dotulong (2015) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, untuk fenomena keikutsertaan dalam pelatihan dimana terlihat umumnya penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi telah mengikuti pelatihan namun dari frekuensi keikutsertaan dalam pelatihan masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari data yang ada dimana dari 30 jumlah pegawai penyuluh sebanyak 9 pegawai atau sebesar 30% hanya mengikuti pelatihan 1 sampai 2 kali dan yang mengikuti pelatihan diatas 4 kali hanya satu orang atau sebesar 3%. Hal ini tentu akan berdampak pada performa kinerja para penyuluh tersebut. Menurut Payaman Simanjuntak (2005) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.

Hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian Kowaas *et al* (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Pakpahan, *et al* (2013) dan Silvia (2013) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain memperoleh pendidikan dan pelatihan, pegawai juga berkeinginan untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik, pegawai membutuhkan lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang kondusif dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Untuk lingkungan kerja yang bersifat fisik umumnya belum memadai baik itu dari sarana prasarana kantor maupun kondisi udara pada ruang kerja para penyuluh. Kondisi ini tentu akan berdampak pula pada kinerja pegawai penyuluh KB tersebut. lingkungan kerja dapat fasilitas pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai artinya bahwa lingkungan kerja merupakan dimensi terpenting dalam menunjang kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau karyawan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Muchtar, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Yuniati (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh Citraningtyas dan Indi (2017) menunjukkan bahwa pelatihan, kerja lingkungan dan kerja kepuasan variabel memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep dan Teori Manajemen Sumberdaya Manusia

Pengertian lain mengenai MSDM dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2008) bahwa MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian". Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif.

Pendidikan

Ada beberapa definisi mengenai pendidikan yang diungkapkan oleh beberapa ahli berikut ini ; menurut Mangkunegara (2003) "Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum". Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hariandja (2002) menyatakan bahwa " Pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi". Irianto (2001) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh pegawai". Ia juga mengatakan pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Teori dan Konsep Pelatihan

Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pelatihan yang dijalankannya. Pelatihan menurut Simamora (2009) membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Dengan demikian maka pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Konsep dan Teori Lingkungan Kerja

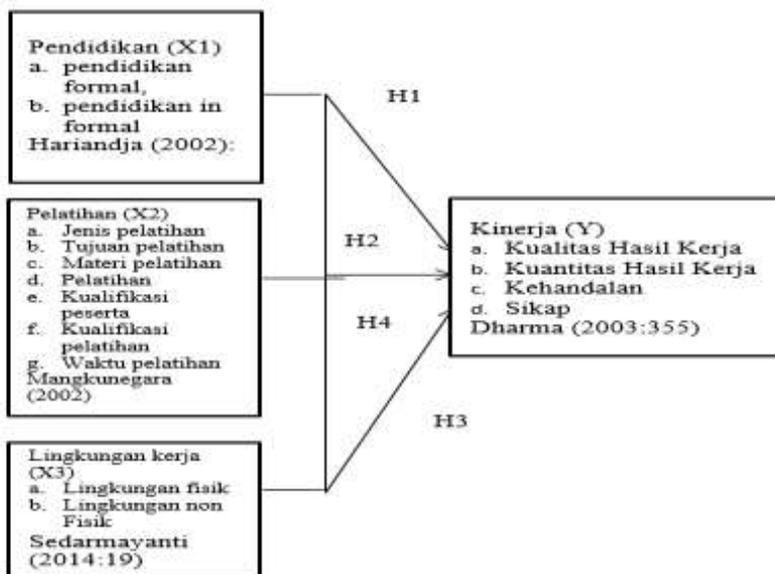
Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat - alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2014:134).

Konsep dan Teori Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Dengan demikian, kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang. Secara umum, kinerjadidefinisikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam suatu pekerjaan baik secara perorangan, kelompok, maupun organisasi, perusahaan maupun instansi. Bernard dalam Soepihanto (2001: 27), mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan produktivitas sendiri merupakan rasio output terhadap input.

Hubungan variable pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja

Pada dasarnya kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan kajian teoritis dan empirik sebagai dasar untuk merumuskan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian ini. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa peningkatan pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja, berdampak pada kinerja pegawai, maka gambarkan kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
 Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa semakin meningkatnya pendidikan, maka kinerja penyuluh semakin meningkat, dengan demikian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa semakin meningkatnya pelatihan yang diikuti, maka kinerja penyuluh semakin meningkat, dengan demikian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja, maka kinerja penyuluh semakin meningkat, dengan demikian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa semakin meningkatnya pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja, maka kinerja penyuluh semakin meningkat, dengan demikian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4. Pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.

III. METODE PENELITIAN

Pedekatan penelitian ini adalah verifikasi dan penjelasan (*explanatory research*). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Daerah Kabupaten Wakatobi yang berjumlah 30 pegawai. Jumlah populasi tersebut kurang dari 100 orang, dan menurut Sugiyono (2001) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh dijadikan sampel penelitian semuanya. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Data selanjutnya dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian tabel 1 berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,144	2,241		3,493	,002
Pendidikan	,424	,302	,194	1,404	,017
Pelatihan	,236	,091	,488	2,589	,016
Lingkungan Kerja	,218	,173	,245	1,269	,021

^a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah

Dari tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 0,194X_1 + 0,488X_2 + 0,245X_3$$

- Besarnya nilai koefisien X_1 sebesar 0,194 yang berarti ada hubungan positif pendidikan dengan kinerja pegawai sebesar 0,194. Hal ini berarti semakin tinggi pendidikan seorang pegawai, maka semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai.
- Besarnya nilai koefisien X_2 sebesar 0,488 yang berarti ada hubungan positif pelatihan dengan kinerja pegawai sebesar 0,488. Hal ini berarti semakin tinggi keterampilan yang dimiliki seorang pegawai sebagai hasil dari pelatihan, maka semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai.
- Besarnya nilai koefisien X_3 sebesar 0,245 yang berarti ada hubungan positif Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,245. Hal ini berarti semakin meningkat kondisi lingkungan kerja DPKKB Kabupaten Wakatobi, maka semakin tinggi atau semakin baik kinerja penyuluh KB
- Variabel pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada variabel pendidikan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_3). Ini berarti pelatihan sangat menentukan semakin tinggi atau semakin baiknya kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi.

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.668	2.24478

a. Predictors: (Constant), LINGKERJA_X3, PENDIDIKAN_X1, PELATIHAN_X2

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai R sebesar 0.838, berarti hubungan antara variabel pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi sebesar 83,8% yang artinya berhubungan erat dan kuat.
- b. Adjusted R Square sebesar 0.702 berarti 70,2% variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan 19.8% dapat dijelaskan oleh variabel lain.
- c. Nilai R Square pada kisaran angka 0 – 1, yang berarti semakin mendekati 0 semakin lemah pengaruh variabel independen ke dependen begitu juga sebaliknya, semakin mendekati 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen ke dependen. Hasil perhitungan menunjukkan nilai R Square sebesar 0.702 yang menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi dengan besar pengaruh 70,2%. Sedangkan sisanya 19.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. *Standart Error Of Estimate* (Standar Deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasi sebesar 2.244 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.883	3	102.961	20.433	.000 ^a
	Residual	131.015	26	5.039		
	Total	439.898	29			

a. Predictors: (Constant), LINGKERJA_X3, PENDIDIKAN_X1, PELATIHAN_X2

b. Dependent Variable: KINERJAPENYULUH_Y

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil Uji-F diperoleh $F_{hitung} = 20,433$ dengan tingkat signifikansi 0.000 (<0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi.

Pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan indikator: pendidikan formal dan non formal. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang penyuluh DPKKB Kabupaten Wakatobi, maka dapat meningkatkan pengetahuan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti kinerja penyuluh tersebut juga baik. Pengaruh yang signifikan dari pendidikan terhadap kinerja penyuluh tersebut terlihat dari tanggapan responden atas indikator-indikator pendidikan cenderung cukup baik, demikian pula dengan tanggapan responden atas indikator-indikator kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja penyuluh DPKKB Kabupaten Wakatobi terhadap tanggapan penyuluh KB pada DPKKB mengenai kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki terhadap prestasi atau keberhasilan yang dicapai seorang pegawai penyuluh KB pada DPKKB didasarkan atas pelaksanaan bidang tugas yang diberikan sesuai dengan bidang ilmunya dengan mengerjakan setiap tugas yang diberikan dan

diselesaikan tepat waktu. Adapun item pernyataan, bidang tugas sesuai dengan pendidikan yang memiliki skor terendah dan wawasan pengetahuan meningkatkan kualitas kerja yang memiliki skor tertinggi dan wawasan pengetahuanlah yang paling berpengaruh pada variabel pendidikan. Pegawai juga menambah wawasan pengetahuan di bidang ilmunya yang akan menunjang hasil kerja pada saat mengerjakan setiap tugas. Kondisi tersebut sangat disadari oleh kepala DPKKB Kabupaten Wakatobi, sehingga para pegawai khususnya bagi para penyuluh diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi lagi dan tidak membatasi berbagai cara belajar pegawai untuk bisa meningkatkan kualitas kerja, misalnya penyuluh pada DPKKB Kabupaten Wakatobi yang pendidikan sebelumnya hanya SMA dan dapat melanjutkan ke pendidikan S1 dan ada beberapa pegawai lainnya pada lingkup DPKKB Kabupaten Wakatobi diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang Magister.

Pengaruh pendidikan telah ditunjukkan oleh cukup baiknya tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan dan wawasan pengetahuan dari penyuluh pada DPKKB Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Pakpahan, Siswidiyanto, dan Sukanto (2013) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kowaas *et al* (2016) menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan dalam penelitian ini diukur dengan indikator: jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan indikator waktu pelatihan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin *meningkatnya* kuantitas dan kualitas pelatihan, maka seorang pegawai dapat meningkatkan keterampilan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti kinerja pegawai tersebut juga baik. Pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai tersebut terlihat dari tanggapan responden atas indikator-indikator pelatihan cenderung cukup baik, demikian pula dengan tanggapan responden atas indikator-indikator kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja penyuluh pada DPKKB Kabupaten Wakatobi terhadap tanggapan pegawai tentang materi pelatihan yang diberikan terkait dengan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian penyuluh KB pada DPKKB Kabupaten Wakatobi. Adapun item pernyataan, materi pelatihan menunjang tugas yang memiliki skor terendah dan penetapan jenis pelatihan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang memiliki skor tertinggi dan jenis pelatihan yang paling berpengaruh pada variabel pelatihan.

Kondisi tersebut sangat disadari oleh kepala DPKKB Kabupaten Wakatobi, sehingga pegawai diberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Selain itu juga kepala DPKKB Kabupaten Wakatobi menambahkan materi pelatihan, instruktur yang benar-benar paham dengan materi yang diberikan, waktu yang cukup untuk pelatihan dan infrastruktur pelatihan yang memadai dengan harapan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan. Adapun pelatihan jenis-jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai kantor DPKKB Kabupaten Wakatobi adalah : Pelatihan Konseling PKB/PLKB, Pelatihan Dasar umum PKB/PLKB, Pelatihan RR, Pelatihan Pembinaan ketahanan Keluarga, Pelatihan teknis Program KKBPK, Pelatihan pemanntapan peran mitra kerja Dalam promosi dan Konseling reproduksi Poktan, Pelatihan Inseri IUD dan Implan, Pelatihan KIP Konseling dan ABPK, Pelatihan LDU, Pelatihan Dasar Umum PKB dan Pelatihan Komunikasi Perubahan Perubahan Perilaku, dan Pelatihan pemanntapan peran mitra kerja Dalam promosi dan Konseling reproduksi Poktan. Semua jenis latihan tersebut telah diikuti oleh seluruh penyuluh KB pada DPKKB Kabupaten Wakatobi namun dengan frekuensi latihan yang berbeda-beda diantara masing-masing penyuluh. Bagi penyuluh yang dengan frekuensi keikutsertaan dalam pelatihan tersebut diatas cenderung akan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik dari penyuluh yang hanya sekali atau dua kali ikut kegiatan pelatihan tersebut. Sehingga kondisi ini tentu akan mempengaruhi kinerja para penyuluh tersebut

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan hasil penelitian dari Kowaas *et al* (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Pakpahan, *et al* (2013) dan Silvia (2013) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dan beberapa temuan hasil penelitian terdahulu diatas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mathis (2002) bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi.

Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Selanjutnya Payaman Simanjuntak (2005) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi. Berdasarkan hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang akan mereka hasilkan. Hasil ini mempersepsikan bahwa responden menganggap lingkungan kerja dapat fasilitas pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai artinya bahwa lingkungan kerja merupakan dimensi terpenting dalam menunjang kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Yuniati (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Indi Djastuti (2017) menunjukkan bahwa pelatihan, kerja lingkungan dan kerja kepuasan variabel memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Atasan dalam hal ini bertugas membuat rencana atau *planning* untuk mencapai apa yang diharapkan oleh organisasi, sedangkan bawahan bertugas untuk menjalankan apa yang telah direncanakan oleh atasan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari organisasi sulit untuk tercapai, karena tidak adanya kerja sama. Hal ini lah yang kemudian menimbulkan kerugian sebab lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif (Saputri & Yuniati, 2016).

Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi dipengaruhi oleh beberapa faktor lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Husein & Hady, 2012) bahwa Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal yang di dukung suasana kerja yang menyenangkan, tidak adanya otoritas kerja antara atasan dengan pegawai dalam bekerja, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, tutur kata diantara tenaga kerja, sikap tolong menolong, dan sikap kekeluargaan diantara tenaga kerja.

Pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja penyuluh pada DPKKB di Kabupaten Wakatobi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Wakatobi. Hal ini karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan pedoman dasar pengambilan keputusan dalam uji F yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya di terima karena terbukti kebenarannya..

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kinerja pegawai. pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor DPKKB, oleh sebab itu pihak kantor DPKKB Kabupaten Wakatobi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian rata-rata jawaban responden untuk tiap item pernyataan, terlihat bahwa item pernyataan wawasan pengetahuan meningkatkan kualitas kerja dari variabel pendidikan yang telah dinilai baik oleh responden. Untuk pelatihan, item pernyataan penetapan jenis pelatihan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan dari variabel pelatihan yang telah dinilai baik oleh responden. Pada lingkungan kerja terlihat bahwa item pernyataan lingkungan kerja fisik dan non fisik pada lingkungan kerja dan peningkatan kinerja yang dinilai paling baik oleh responden.

Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi akan dengan mudahnya mengerjakan tugas yang diberikan. Pegawai yang sudah mengikuti pelatihan akan memiliki perilaku yang baik dapat mudah menyesuaikan diri dan merubah perilakunya, termasuk dalam memberikan informasi dan membantu jika ada teman sesama pegawai yang membutuhkan. Sedangkan untuk lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau karyawan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Mughtar, 2016). Ketiga hal tersebut dapat mewujudkan kinerja penyuluh yang tinggi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja penyuluh pada DPKKB lingkup Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Simanungkalit (2011) yang menyatakan bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan, serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh sangat sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini tidak mengkaji pengaruh pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja berdasarkan usia dan masa kerja penyuluh. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat menjadikan kedua karakteristik responden ini sebagai variable kontrol.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pendidikan berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja penyuluh pada DPKKB Kabupaten Wakatobi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sesuai jenjang pendidikan yang dimiliki seorang pegawai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, maka dapat meningkatkan pengetahuan

sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti kinerja pegawai tersebut juga baik.

- b. Pelatihan berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja penyuluh pada DPKKB Kabupaten Wakatobi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin *meningkatnya* kuantitas dan kualitas pelatihan, maka seorang pegawai dapat meningkatkan keterampilan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti kinerja pegawai tersebut juga baik.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja penyuluh pada DPKKB Kabupaten Wakatobi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja pada DPKKB Kabupaten Wakatobi maka kinerja penyuluh tersebut semakin tinggi atau semakin baik.
- d. Pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyuluh pada DPKKB Kabupaten Wakatobi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan pendidikan yang memadai dan keterampilan dalam bekerja yang diperoleh dari pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja penyuluh pada DPKKB Kabupaten Wakatobi akan lebih meningkat dan mencapai target dengan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T Sulistiyani & Rosidah, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. Manajemen Pendidikan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. (2005). *Analisis Statistic dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta. Baridwan, Zaki.
- Bhargava R, Kotur dan S. Anbazhagan. 2014. Influence and Work-Experience-Influence on the Performance. IOSR Journal of Business and Management. Volume: 16, Issue: 01, Ver III (May 2014), PP 104-110
- Byars, L. L. dan Rue, L. W., 1997. Human Resource Management, 5th Edition, The McGraw-Hill Companies, Inc., Chicago
- Citraningtyas, N dan Indi, D., 2017, Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). Diponegoro Journal of Management. Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11. ISSN (Online): 2337-3792
- Cherrington, David J, 1995. The Management of Human Resources (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Fatoni, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. BPU Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gorda. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hardjanto, Imam. 2012. Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasan. 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan. Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2005. Riset SDM Dalam Organisasi, Jakarta: PT SUN.
- Irianto, J., (2001), Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia, Surabaya.
- Isyanto AY, Semaoen MI, Nuhfil H, Syafrial A (2013). Measurement of Farm Level Efficiency of Beef Cattle Fattening in West Java Province, Journal of Indonesia
- Kowaas, Meisy Pramasela, Jantje L. Sepang, dan Rita N. Taroreh, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara The Effect Of Education, Training And Work Discipline On Performance At Department Of Regional Disaster Management Agency North Sulawesi, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03 Tahun 2016.

- Lingga, W. A. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan (BKPP) Kabupaten Aceh Timiang. Thesis. Pasca Sarjana pada Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mursidi. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Teknik Industri*. 10(2), pp: 191-199.
- Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, dan Sukanto, 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121
- Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputri, Tisyantari Dwi Dityar. Yuniati, Tri. (2016) pengaruh karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 8*
- Sekaran, Uma. 2000. Metodologi Penelitian. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori & Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Silvia Titin Olga, 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya, <http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/submit3/index.php/S1MM/article/download/32/23>
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanungkalit, Enrich C. 1998. Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Supranto, 2005. Pengantar Teknologi Informasi. Salemba Infotek. Jakarta.
- Suwanto dan Prisa, 2008. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publk dan Bisnis, Bandung: Alfabeta,
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Winardi. 1992. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Citra Aditya Bakti