

# JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

**Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**

**Volume. 12 , Nomor. 1, Januari – Juni 2022**



- 1. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH**  
*Husnaina Mailisa Safitri & Novia Maghfirah*
- 2. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**  
*Yuslaidar Yusuf & Muhammad Irbawi*
- 3. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**  
*Amelia Rahmi & Miswar Fuadi*
- 4. ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. EVERBRIGHT KABUPATEN ACEH BESAR**  
*Zuraidah & Riski Aulia*
- 5. PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH**  
*Agus Ariyanto & Jasmiadi*
- 6. ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**  
*Nurkharajah & Muzakir*
- 7. STRATEGI PEMASARAN KOPI USAHA DAGANG (UD) GAYO LUES COFFEE**  
*Marlizar & Nia Sutri Daini*
- 8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN PELANGGAN DAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA J&T KOTA SIGLI**  
*Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara*
- 9. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**  
*Erlinda & Natalia*
- 10. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH**  
*Tuwisna. Tarmizi Gadeng, Sulfitra & Rizki Murzani*

JIMMA	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2022	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Penanggung Jawab :**

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Ketua Penyunting :**

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

**Wakil Ketua Penyunting :**

Zuraidah, SE, MM

**Penyunting Pelaksana :**

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

**Staff Pelaksana :**

1. Editor : Husnaina Mailisa S,BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M.Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

**Diterbitkan Oleh:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**

**Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh**

**Telp. Fax. (0651) 21023**

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 12 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 11 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2022

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 11 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

*Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Banda Aceh, Juni 2022  
Dekan,

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.**

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL  
ABSTRAK/*ABSTRACT*  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN  
BAB III : METODE PENELITIAN  
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN  
DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh  
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com)
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI .....	v

Jurnal

1. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH <i>Husnaina Mailisa Safitri &amp; Novia Maghfirah .....</i>	1-12
2. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH <i>Yuslaidar Yusuf &amp; Muhammad Irbawi .....</i>	13-20
3. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH <i>Amelia Rahmi &amp; Miswar Fuadi .....</i>	21-30
4. ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. EVERBRIGHT KABUPATEN ACEH BESAR <i>Zuraidah &amp; Riski Aulia.....</i>	31-40
5. PENGARUH <i>LEADER MEMBER EXCHANGE</i> (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH <i>Agus Ariyanto &amp; Jasmiadi.....</i>	41-52
6. ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA <i>Nurkharajah &amp; Muzakir .....</i>	53-60
7. STRATEGI PEMASARAN KOPI USAHA DAGANG (UD) GAYO LUES COFFEE <i>Marlizar &amp; Nia Sutri Daini .....</i>	61-72
8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN PELANGGAN DAN <i>CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT</i> TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA J&T KOTA SIGLI <i>Suryani Murad, Nara Pristiwa &amp; Mutia Zahara .....</i>	73-82
9. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR <i>Erlinda &amp; Natalia.....</i>	83-90
10. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH <i>Tuwisna. Tarmizi Gadeng, Sulfitra &amp; Rizki Murzani.....</i>	91-102

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA  
DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DAN GAMPONG ACEH**

*Amelia Rahmi<sup>1</sup> & Miswar Fuadi<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

<sup>2</sup>*Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

**ABSTRAK**

Tujuan dalam Penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 82 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kusioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji T (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variable Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Kemudian uji simultan antara variable Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

***Kata Kunci : Tingkat Pendidikan Keterampilan, Sikap dan Kinerja Pegawai***

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence of the level of education, skills and work attitudes on employee performance at the Aceh Community Empowerment Service and Gampong either simultaneously or partially. The sample size of this study was 82 employees. Research data were collected through a list of questions/questionnaires and a study of documentation. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneously) and T test (partial) is intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). The results showed that the partial test of the variables of Education Level, Skills and Attitudes had an effect on Employee Performance at the Aceh Community Empowerment Service and Gampong Village. Then the simultaneous test between the variables of Education Level, Skills and Attitudes affect Employee Performance at the Aceh Community Empowerment Service and Gampong Village*

***Keywords : Level of Education Skills, Attitudes and Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset untuk organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan, organisasi dan pegawai merupakan suatu kesatuan yang memiliki keseimbangan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang berharga dan mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama atas keberhasilan operasional kegiatan usaha, bahkan sukses tidaknya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek

tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksana kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurung waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Pendidikan berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/ketrampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada pegawai yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang

nantinya terkait dengan pengembangan karir pegawai.

Sikap kerja merupakan cara kerja pegawai didalam mengkomunikasikan suasana pegawai kepada pimpinan ataupun perusahaan. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurunnya sikap kerja itu dikarenakan banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka organisasi harus dapat menemukan penyebab dari turunnya kinerja dan sikap kerja pegawai itu disebabkan pada prinsipnya turunnya loyalitas dan sikap kerja pegawai itu disebabkan oleh ketidakpuasan para pegawai.

Rendahnya tingkat pendidikan pegawai dan pengalaman kerja pegawai masih kurang dalam menyelesaikan tugas sehingga kinerja mereka kurang bagus. Pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas harus mampu sesuai dengan perintah pimpinan agar pekerjaan yang mereka lakukan sesuai perintah. Akibatnya pegawai tersebut sulit dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan yang diselesaikan belum tentu tepat dengan waktu yang telah ditargetkan. Pegawai tersebut perlu meningkatkan kinerjanya dengan bantuan pegawai yang telah berpengalaman dibidangnya agar dapat memudahkannya dalam menyelesaikan tugas.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Setiap organisasi baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki informasi yang relevan, keterampilan kerja dan Sikap kerja yang sangat dibutuhkan.

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam meningkatkan kinerjanya. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para pegawai tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi pegawai dalam lingkungan kerjanya.

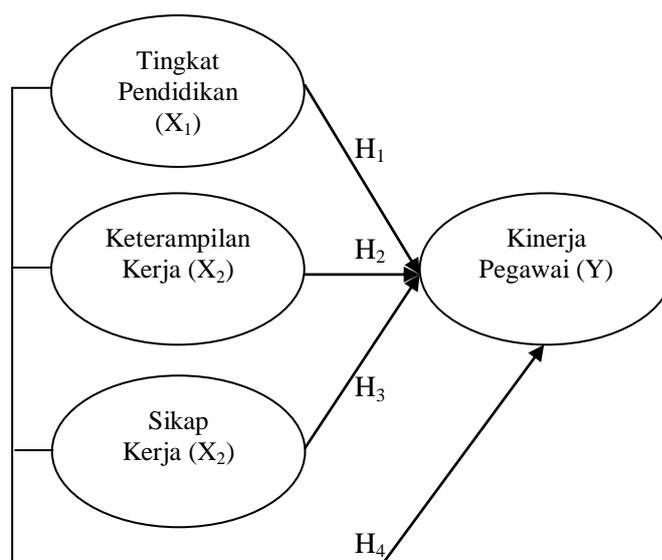
## Hubungan Keterampilan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah padapembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

## Hubungan Sikap Kerja dengan Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Terbatasnya informasi mengenai kinerja pegawai terjadi karena kinerja belum dianggap sebagai suatu hal yang penting dan hal ini menunjukkan ketidak seriusan pemerintah untuk menjadikan kinerja sebagai agenda kebijakan yang penting, sehingga tidak jarang ditemukan dalam perekrutan suatu jabatan yang didasarkan pada pertimbangan like and dislike pimpinan serta masih melekatnya budaya paternalisme.

## Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Oroh, 2016)

## Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H<sub>1</sub> : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
- H<sub>2</sub> : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
- H<sub>3</sub> : Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh
- H<sub>4</sub> : Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana

pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data mengenai tingkat pendidikan dan keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

### Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- $Y_1$  = Kinerja Pegawai  
 $a$  = Konstanta  
 $b_1, .b_2$  = Koefisien Variabel  
 $X_1$  = Tingkat Pendidikan  
 $X_2$  = Keterampilan kerja  
 $X_3$  = Sikap kerja  
 $e$  = Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Korelasi ( $r$ ) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Koefisien determinasi  $r^2$  (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

## Rancangan Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Tingkat Pendidikan dan Keterampilan kerja dan Sikap kerja secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dengan kriteria pengujian

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka menerima  $H_0$  atau menolak  $H_a$  pada tingkat alpha 5%.

$H_{01}$  : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

$H_{a1}$  : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

$H_{02}$  : Keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

$H_{a2}$  : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

$H_{03}$  : Sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

$H_{a3}$  : Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

### 2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menerima  $H_0$  atau menolak  $H_a$

$H_{04}$  : Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

$H_{a4}$  : Tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ) dan Sikap Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,355 + 0,194X_1 + 0,244X_2 + 0,626X_3$$

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

#### 1) Koefisien Regresi ( $\beta$ )

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,355 artinya bila mana Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ) dan Sikap Kerja ( $X_3$ ), dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, adalah sebesar 0,355 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,194. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Tingkat Pendidikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 19,4% dengan asumsi variabel Keterampilan ( $X_2$ ) dan Sikap Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi Keterampilan ( $X_2$ ) sebesar 0,244. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Keterampilan secara relatif akan menurunkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 24,4% dengan asumsi variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), dan Sikap Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi Sikap Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,626. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Sikap Kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. sebesar 62,6% dengan asumsi variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Keterampilan ( $X_2$ ), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel Sikap Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 62,6%.

## 2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini.

Berdasarkan hasil dari output komputer diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,960 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96%. Artinya faktor Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ), dan Sikap Kerja ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,919 artinya bahwa sebesar 91,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ) dan Sikap Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan.

## Uji Serempak( uji F )

Untuk menguji pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Sikap Kerja secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 308,167 dengan signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{table}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 2,723. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$

dengan  $F_{table}$ , maka  $F_{hitung}$  (308,167) lebih besar dari  $F_{table}$  (2,723). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara serempak variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ) dan Sikap Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

### Uji Parsial ( uji t )

Untuk menguji pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat dari besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

#### 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

Pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) terhadap variabel Sikap Kerja (Y) secara parsial diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,233)  $>$   $t_{tabel}$  (1,991), maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 2. Pengaruh Keterampilan ( $X_2$ )

Pengaruh Keterampilan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,935)  $>$  nilai  $t_{tabel}$  (1,991) nilai  $-t_{hitung} <$  nilai  $-t_{tabel}$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

#### 3. Pengaruh Sikap Kerja ( $X_3$ )

Pengaruh Sikap Kerja terhadap variabel Sikap Kerja (Y) secara parsial diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (8,817)  $>$  dari  $t_{tabel}$  (1,991) maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
2. Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
4. Tingkat Pendidikan, Keterampilan dan Sikap Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat meningkatkan tingkat pendidikan pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja atau pemberdayaan pegawai sesuai dengan jabatan pegawai dan tingkat pendidikan karena hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai.

2. Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat menyelesaikan tugasnya berdasarkan keahlian yang dimiliki dan dapat menjaga keterampilan diri masing-masing dan mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja
3. Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat menjaga sikap kerja dan saling menghargai pendapat orang lain dalam berorganisasi
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel tingkat pendidikan, keterampilan dan sikap kerja saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang Ni Wayan Mujiati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azzidheny, Muhammad. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kota Bandung. *Jurnal Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung*
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Tingkat Pendidikan Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Endriana, Yuni. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Strategic Partner Human Resources terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi*. Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Hardjanto, Imam. (2018) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hariandja, MarihotTua. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. GramediaWidiasarana Indonesia.
- Haris, Abdul. (2016). *7 Pilar Perusahaan Unggul*. Jakarta: PT. GramediaPustakaUtama
- Hasbullah, (2018). *Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikramawati (2016) *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Kristiana, A. (2021) dengan judul Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 16, No 1. Hal 1-13*
- Kusuma, F.S.D dan Devie. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Business Accounting Review, Vol. 1, No. 2*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Memah (2017) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Mulyadi. (2018). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).

- Nawawi, Ismail. (2012). *Tingkat Pendidikan (Tingkat Pendidikan)*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Nisa, R.C. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 39 No.2*.
- Nisak, Fahrudin. (2016). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Sekota Pekalongan*. Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Oroh (2016) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Manajemen*
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2017). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sendow (2016) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Manajemen*
- Silvianita, Anita. (2016). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*
- Supomo dan Indriantoro, Nur. (2012). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansidan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Supranto. (2012). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Wahyudi. (2018). *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
- Tobing, Paul L. (2018). *Tingkat Pendidikan : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Widiantarto (2017) Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Penerapan Tingkat Pendidikan pada PT. Nasmoco Karangjati Motor). *Jurnal Manajemen*
- Widodo. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Armada Tran's Oil Bengkulu). *Jurnal Manajemen*.
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yuliarti, D. L. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu, Vol. 1, No. 1, Hal 1-15*
- Yusriadi. (2018). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pompanua Kabupaten Bone*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: UNM Makassar