

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi KUAJ Masamba Kabupaten Luwu Utara

Marsanda

Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrack

This study aims to determine and analyze the effect of education and training on employee performance at the Masamba cooperative (KUAJ), North Luwu Regency. The population and sample in this study were 68 respondents and the method of determining the sample used the method of determining a saturated sample, where the entire population was used as a sample. The data analysis method used is multiple linear regression test. The results of the simultaneous test (F test), namely education (X1) and training (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significant value of $0.000 <$ when compared to an alpha level of 5%. And for partial testing, education has a significant effect on employee performance indicated by a significant level of $0.028 < 0.05$, training has no significant effect on employee performance indicated by a significant level of $0.068 > 0.05$.

Keywords: Education, Training, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada koperasi (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden dan metode penentuan sampel menggunakan metode penentuan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda. Hasil uji simultan (Uji F) yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,000 <$ jika dibandingkan dengan tingkat alpha 5%. Dan untuk pengujian secara parsial yaitu pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,068 > 0,05$.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Perkembangan koperasi saat ini ibarat pohon hidup segan mati tak mau, berbagai persoalan muncul dari kondisi perkoperasian, dimana dilihat dari berbagai penyebab dan kondisi tersebut salah satu diantaranya adalah menurunnya optimisme pengurus dalam mengembangkan koperasi. Dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah, salah satu bidang yang diharapkan dapat memberikan kontribusi

positif adalah koperasi. Koperasi sebagai sebuah gerakan ekonomi rakyat yang telah mendapat tempat sebagai salah satu pilar ekonomi, diharapkan dapat memenuhi harapan tersebut. Pemerintah baik pusat maupun daerah dalam upaya untuk mengurangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan, terus mendorong pemberdayaan ekonomi rakyat melalui koperasi.

Di beberapa daerah, koperasi mengalami perkembangan yang cukup signifikan, baik dalam hal peningkatan jumlah anggota, permodalan, penyerapan tenaga kerja, volume usaha, maupun sisa hasil usaha (SHU). Peningkatan yang mencakup jumlah koperasi, jumlah anggota, dan penyerapan tenaga kerja menunjukkan bahwa koperasi makin merakyat sebagai unit usaha yang menghidupi sejumlah besar penduduk.

Hal ini belum mencerminkan kinerja koperasi yang baik karena dalam beberapa tahun terakhir secara umum perkembangan koperasi cenderung mengalami penurunan ditengah persaingan usaha yang semakin ketat. Pemberdayaan koperasi dapat diartikan segala upaya yang ditujukan untuk menjadikan koperasi lebih berdaya. Yang dimaksud dengan koperasi yang berdaya adalah koperasi yang dapat menjalankan dan mengembangkan organisasi dan usahanya, melayani dan memberikan manfaat ekonomi bagi anggotanya.

Kemudian (Febriani, 2012) menjelaskan terdapat hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi, semakin sering mengikuti pendidikan dan pelatihan koperasi maka semakin baik juga efektivitas kerja pengurus koperasi. Efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan koperasi yang telah diikuti dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti tingkat keberhasilan, peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan, kunci keberhasilan organisasi, tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, dan kemampuan.

Menurut (Gerosa, 2015) bahwa Pendidikan dan pelatihan bagi anggota selama ini telah berjalan sesuai dengan program kerja yang direncanakan, karena pendidikan dan pelatihan bagi anggota merupakan suatu kegiatan yang wajib untuk diikuti oleh calon anggota sebelum masuk menjadi anggota. Program pendidikan dan pelatihan yang telah diprogramkan ini berjalan sesuai dengan program kerja pengurus dan memiliki beberapa tingkatan pendidikan. Manfaatnya cukup dirasakan bagi anggota selama ini, dimana pemahaman anggota akan keberadaan sebagai anggota dalam berkoperasi sangat refsek dan berjalan sesuai dengan harapan anggota dan pengurus.

(Santoso, 2018) juga menjelaskan bahwa dalam peningkatan kualitas pengetahuan sumber daya manusia koperasi dapat terlaksana dengan baik, dengan metode (*on job training*) metode praktek langsung atau unjuk kerja bagi peserta pendidikan dan pelatihan, sedangkan materi pendidikan dan pelatihan berupa bertambahnya pengetahuan sumber daya manusia tentang asas, definisi dan tujuan koperasi serta pengembangan potensi diri, motivasi, penyusunan proposal usaha, sumber pembiayaan, kiat dan strategi pengembangan usaha perkoperasian, hal ini bisa di buktikan dengan semakin faham dan diimplementasikannya hasil pendidikan dan pelatihan dalam keorganisasian dan manajerial koperasi.

2. Landasan Teori

2.1 Pendidikan

Dalam pengertian luas, pendidikan disamakan dengan kehidupan. Pendidikan adalah pengalaman belajar. Pendidikan didefinisikan sebagai keseluruhan pengalaman belajar setiap orang sepanjang hidupnya (Redja Mudyahardjo: 2001). Pendidikan yang dimaksud di atas tidak memiliki batasan waktu dan berlangsung sejak usia dini hingga seumur hidup anak-anak, remaja, dan dewasa. Demikian pula pendidikan sebagai pengalaman belajar berlangsung di semua lingkungan, baik buatan maupun alami, seperti sekolah, maupun lingkungan tertentu seperti sekolah. Sebagai pengalaman belajar, pendidikan terjadi pada semua peristiwa yang dialami baik secara individu maupun kelompok, baik peristiwa sosial budaya, maupun peristiwa alam, baik yang menggembarakan maupun yang memilukan, itu semua merupakan pengalaman belajar yang akan membentuk tumbuh kembangnya individu dan kelompok menjadi lingkungan hidup manusia (Tajuddin Noor, 2013).

Pendidikan dalam arti sempit adalah sekolah atau pendidikan sekolah (*school education*). Sekolah merupakan salah satu pencapaian ergonomis dalam pembangunan peradaban, bahkan peradaban modern yang dapat kita nikmati dan saksikan saat ini adalah hasil dari suatu proses pendidikan melalui lembaga sekolah. Ada semacam pengaruh timbal balik antara sekolah dan peradaban. Sekolah lahir dan berkembang pesat ditengah dinamika perkembangan peradaban, sementara peradaban berkembang pesat juga berkat kontribusi yang nyata dari pendidikan dalam bentuk sekolah. Pendidikan dalam arti terbatas, terikat dalam jangka waktu tertentu, tempat yang pasti dan bentuk kegiatan yang jelas dan terukur serta tujuan yang ditentukan sebelum proses pendidikan berlangsung. Dalam pengertian terbatas, pendidikan merupakan lembaga formal terstruktur yang secara sengaja dan direkayasa untuk menyelenggarakan pendidikan, mengacu pada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan secara teknis dikendalikan Guru (Tajuddin Noor, 2013).

2.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan serta mengubah sikap yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2006).

Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan diharapkan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan menggunakan sumber daya yang maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai waktu yang ditentukan dalam organisasi. Program pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar dan merupakan kegiatan organisasional yang dirancang dan dirumuskan sebagai rancangan organisasi yang efektif terdiri dari 3 faktor utama, yaitu tahap identifikasi kebutuhan pelatihan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi pelatihan.

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan. Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahlimengenai definisi pelatihan. Chan dalam (Priansa, Juni Donni, 2016) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini". Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan - ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera. Caple dalam (Priansa, Juni Donni, 2016) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan". Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Beberapa pengertian tersebut di atas menggambarkan bahwa pelatihan merupakan proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela dalam (Sinambela, 2019) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Menurut Armstrong dan Baron dalam Sinambela dan (Sinambela, 2019), *performance* sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangungnya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain penggunaan terminologi *performance management*, terkadang beberapa organisasi swasta menggunakan istilah *managing employe performance* yang disingkat dengan MEP. Menurut (Amir, 2015) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan

keseluruhan yang dimulai dari unsur keginginan input, proses, output dan bahkan *outcome*.

3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Teknik Pengumpulan data menggunakan tehnik kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	1	0,818	0,242	Valid
	2	0,724	0,242	Valid
	3	0,703	0,242	Valid
	4	0,503	0,242	Valid
Pelatihan (X2)	1	0,747	0,242	Valid
	2	0,674	0,242	Valid
	3	0,702	0,242	Valid
	4	0,662	0,242	Valid

	5	0,674	0,242	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,801	0,242	Valid
	2	0,788	0,242	Valid
	3	0,801	0,242	Valid
	4	0,788	0,242	Valid
	5	0,480	0,242	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha > 0,60 Sugiyono (2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,704	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperti berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients	
		B	T	Sig.
1	(Constant)	2,902	1,322	,191
	Pendidikan (X1)	,508	2,250	,028
	Pelatihan (X2)	,389	1,854	,068

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,902 + 0,508X_1 + 0,389X_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefesien regresinya yaitu Konstanta (a) sebesar 2,902, artinya jika pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 2,902. Koefesien regresi variabel pendidikan memiliki nilai sebesar 0,508 menunjukkan bahwa variabel pendidikan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,508. Koefesien regresi variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 0,389 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,389.

4.1.3 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Parsial

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients		
		B	T hitung	T tabel	Sig.
1	(Constant)	2,902	1,322		,191
	Pendidikan (X1)	,508	2,250	1,997	,028

	Pelatihan (X2)	,389	1,854	1,997	,068
--	----------------	------	-------	-------	------

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$). Hal ini berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $> 0,05$ ($0,068 > 0,05$). Hal ini berarti pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

4.1.4 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.633	1.69960

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,633 artinya 63,3% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) dan sisanya 36,7% ($100\% - 63,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara pendidikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,250 dengan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,508 menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa ketika pendidikan baik maka semakin baik pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang lain antara pelatihan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,854 dengan nilai signifikan sebesar $0,068 > 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,389 menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pelatihan kurang baik maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

5. Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis yaitu kepada koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara sebaiknya lebih memperhatikan pendidikan dan pelatihan agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar karyawan koperasi Kantor UPBU Andi Jemma (KUAJ) Masamba Kabupaten Luwu Utara dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk melakukan observasi dan eksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan yang terdapat pada Koperasi KUAJ Masamba Kabupaten Luwu Utara dan objek lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan

Referensi

- Ahmad fauzi. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap optimisme berkinerja pengurus koperasi di kabupaten rokan hilir. *Jurnal daya saing* , 215-217.
- Amir, f. M. (2015). Memahami evaluasi kinerja karyawan,. *Mitra wacana media, jakarta*.
- Dewa ayu gde kenci. (2015). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat gianyar*.
- Dita nur amaliatul chusniah dkk. (2022). Pendidikan dan pelatihan sumber daya insani pada koperasi simpan pinjam. *Jurnal ilmiah ekonomi islam*.
- Djupiansyah ganie. (2017). Analisis pengaruh upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk dan pdrb terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten berau kalimantan timur. *Jurnal eksekutif*, 332-354.
- Elsa susanti. (2019). Pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi sumatera selatan dalam perspektif ekonomi

- islam tahun 2008-2017. *Fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intang lampung*, 1-148.
- Evert fandi mandang dkk. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado. *Jurnal emba*, 4324-4335.
- Febriani, p.w. (2012). Hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri di jakarta timur. (*doctoral dissertation, universitas negeri jakarta*).
- Gerosa, v., nuraini, n., & achmadi, a. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta partisipasi anggota terhadap motivasi berkoperasi cu pancur kasih bengkayang . (*doctoral dissertation, tanjungpura university*).
- Handoko. (2014). Kiat-kiat melejitkan karir bagi karyawan profesional,. *Bandung: kaifa press*, 19.
- Hasbullah. (2015). Dasar-dasar ilmu pendidikan. *Jakarta: rajawali pers*.
- I nyoman sudiarta dan i nyoman surya saputra. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di. *Jurnal ilmiah hospitality management*, 135-136.
- Insana, n., & mahmud, a. K. (2021). Dampak upah, pendidikan, dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten takalar. *Bulletin of economic studies (best)*, 47-57.
- Karyohadi, musta'in, m. M., & muaf, h. (2015). Peranan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten lamongan. *Universitas darul ulum, jombang*, 1-22.
- Kepler sinaga & putra axido sitinjak. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Kawasan industri modern (persero) medan. *Jispol : jurnal ilmu sosial dan politik*, 116-131.
- Makna, g. A. (2016). Pengaruh rata-rata lama berpendidikan dan pengeluaran pemerintah terhadap penyerapan tenaga kerja . *Economics development analysis journal*, 143-152.
- Mathis & jackson. (2006). Human resources management. Edisi sepuluh, yogyakarta:. *Penerbit salemba empat*.
- Muh. Syahrul pratama. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada pt. PIn (persero) upb. *Jurnal profitability fakultas ekonomi dan bisnis*, 112-126.
- Ni putu eka sarastini, i. (2017). Pengaruh pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai sia pada kinerja individual. *E-jurnal akuntansi universitas udayana*, 1476-1503.

- Singgih, s. (2017). *Statistik multivariat*. Jakarta: pt elex media komoutindo.
- Sri rahmadika, aminuyati, pariyo. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi kepanduan pada pt. Pelindo pontianak. *Program studi pendidikan ekonomi koperasi fkip untan pontianak*.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r d. *Bandung alfabeta*, 277.
- Sulistiyowati, t. Y. . (2015). Pengaruh pelayanan, kinerja pengurus koperasi, dan motivasi berkoperasi terhadap partisipasi anggota koperasi pegawai republik indonesia (kpri) . *Eka karya kabupaten kendal (doctoral dissertation, universitas negeri semarang)*.
- Sutrisno, e. (2010). Budaya organisasi, . *Kencana prenada media group. jakarta*.
- T. Hani handoko. (1995). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta. *Btfe*.
- Tajuddin noor. (2013). Rumusan tujuan pendidikan nasional pasal 3 undang-undang sistem pendidikan nasional no 20 tahun2003. *Universitas singaperbangsa karawang*, 123-144.
- Tengku annisa. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi riau. *Jom fekon*, 1-15.
- Widyani, a. A. D. (2015). Knowledge management dalam perspektif tri kaya parisuda serta pengaruhnya terhadap kinerja pengurus koperasi. . *Jurnal ilmu manajemen (juima)*, 5(2).
- Windayana, i. A., & darsana, i. B. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan, umk, investasi terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi, kabupaten/kota di provinsi bali. *E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana 9.1*, 57-72.
- Zenda, r. H., & suparno. (2017). Peranan sektor industri terhadap penyerapan tenaga kerja di kota surabaya. *Jurnal ekonomi & bisnis*, 371-384.