

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Upbu Andi Jemma (Kuaj) Di Masamba

Nurhapipa

Universitas Muhammadiyah Palopo

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at the Andi Jemma UPBU cooperative (KUAJ) in Masamba, 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 (Test F), namely leadership style (X1) and work discipline (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, leadership style has a significant effect on employee performance indicated by a significant level of $0.028 < 0.05$, work discipline has no significant effect on employee performance indicated by a significant level of $0.068 > 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di 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 gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (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 gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,068 > 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik dengan cara perusahaan mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut (Setiyawan dan Waridin, 2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi sebagai salah satu dari tiga kekuatan pelaku ekonomi di harapkan menjadi gerakan ekonomi rakyat yang didukung oleh jiwa dan semangat yang tinggi dalam mewujudkan demokrasi ekonomi berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, soko guru perekonomian nasional yang tangguh dan dinamis, serta memiliki daya saing yang berkelanjutan. Pada kasus koperasi di Indonesia, terdapat banyak pihak yang memprihatinkan kemampuan badan usaha ini dalam memenuhi tuntutan arus globalisasi tersebut. Apabila koperasi tidak segera dan terus untuk memperbaiki kinerja dirinya sebagai salah satu pelaku ekonomi yang mendapat dukungan konstitusi, maka tidak mustahil koperasi akan terus tertinggal dan lambat laun akan terabaikan.

Perkembangan jaman mempengaruhi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan menuntut adanya perubahan cara berpikir yang terus menerus, memanfaatkan peluang dan menjaga kontinuitas dari sebuah inovasi. Dalam melakukan perubahan ataupun dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari perusahaan memerlukan suatu kegiatan yang terkoordinasi satu sama lainnya, untuk itu dibutuhkan seseorang yang mampu membawa perusahaan dalam beradaptasi dalam lingkungan bisnisnya (*leaders*).

(Safaria & Triantoro, 2004) Terjadinya perubahan paradigma yang muncul sehingga harus diadopsi oleh pemimpin dan organisasi (Safaria & Triantoro, 2004). Secara umum paradigma diartikan sebagai pola pikir dan cara pandang yang mencerminkan pemahaman dan penerimaan informasi. Paradigma ini akan menentukan pola dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan masa depan.

(Benjamin, L dan Flynn, FJ., 2006) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam dua dekade terakhir, ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian para pakar organisasi yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan

Transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah memandu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu tipe kepemimpinan yang memberikan inspirasi dan rangsangan intelektual pada masing-masing pengikutnya serta memiliki kharisma terhadap pengikutnya.

Menurut (Budi, Setiyawan, 2006) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan ini. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi.

2. Landasan Teori

2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa adanya kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan dan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah seperti apa seorang pemimpin melaksanakan sebagaimana fungsi kepemimpinan yang seharusnya dan dilihat oleh karyawannya atau orang luar yang sedang mengamati (Reza, 2010). Gaya kepemimpinan yaitu gaya yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan (karyawannya) ataupun sebuah pola pikir dan strategi yang diterapkan oleh seorang pimpinan (Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pimpinan pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku bawahan atau karyawan (Thoha, 2010).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan adalah suatu strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan perilaku orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan secara produktif dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Ada dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrim, yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis (Tampubolon, 2007).

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Simamora, disiplin adalah peraturan yang memeriksa atau memberi sanksi bawahan akibat melanggar peraturan. Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan untuk berkomunikasi dengan bawahan atau karyawannya, supaya mereka bersedia mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Reza, 2010).

Keith Davis mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman suatu organisasi (Mangkunegara, 2004). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditentukan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar aturan, akan ada sanksi atas pelanggarannya tersebut. Disiplin yang diterapkan di dalam perusahaan semata- mata hanya untuk mengatur perilaku karyawan agar mereka dapat dan mudah diarahkan kedalam tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja demokratis yang diberikan tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawan di dalamnya cukup bebas dalam hal mentaati peraturan perusahaan. Diterapkannya sistem disiplin kerja di dalam perusahaan ini diharapkan dapat membatasi perilaku karyawan agar mereka tidak seenaknya berperilaku dengan segala kebebasan yang diberikan oleh perusahaan dan pemimpin mereka, supaya mereka tetap konsisten berjalan menuju arah tujuan perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara mutu kerja dan nilai kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan maupun waktu (Hasibuan, 2012) dalam Sujak, 1990 dan Sutiadi, 2003). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya atas pekerjaan yang diberikan (As'ad dalam (Agustina, 2002) dan (Sutiadi, 2003)). Ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu (Tika H, 2006).

Lowyer dan Porter, menjelaskan bahwa “*Job performance* atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau dari suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran umum keterampilan (Whitmore John, 1997).

Kinerja merupakan suatu kondisi, dimana kondisi tersebut harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui seberapa tingkat pencapaian hasil suatu lembaga dihubungkan dengan tujuan yang ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta dapat mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional perusahaan tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun sosial. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata seseorang atau seorang karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Tingkat keberhasilan seseorang atau seorang karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dicapainya dalam periode tertentu.

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
Gaya Kepemimpinan (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
Disiplin Kerja (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
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,704	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar daro 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja 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 Coefesients	Standardize Coefecients	
		B	T	Sig.
1	(Constant)	2,902	1,322	,191
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,508	2,250	,028
	Disiplin Kerja (X2)	,389	1,854	,068

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 4.6 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 sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 2,902, artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 2,902.
- b) Koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,508 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,508.
- c) Koefesien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,389 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,389.

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 Coefesients	Standardize Coefecients		
		B	T hitung	T tabel	Sig.
1	(Constant)	2,902	1,322		,191
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,508	2,250	1,997	,028
	Disiplin Kerja (X2)	,389	1,854	1,997	,068

Sumber: Data diolah SPSS 2023

a) Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$). Demikian juga $t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 1,997$ hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

b) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $> 0,05$ ($0,068 > 0,05$). Demikian juga thitung $1,854 < t_{tabel}$ $1,997$ hal ini berarti Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

4). Koefisien Determinasi (Uji R²)

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 (R²)

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 5 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 gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara gaya kepemimpinan 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 gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan baik maka semakin baik pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Belly Okta Wijaya, April 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas adalah pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang lain antara disiplin kerja 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 disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja kurang baik maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agus Karjuni & Sabrina Nurillah, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (X2) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan berbasis etos kerja islami pada Koperasi Warga Mandiri, hal ini berdasarkan hasil uji t bahwa nilai $\text{sig} > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. yang artinya adalah disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil analisis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.
- b. Disiplin Kerja 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 kantor yaitu koperasi UPBU Andi Jemma (KUAJ) di Masamba sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik lagi terhadap 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. Pln (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 kependuan pada pt. Pelindo pontianak. *Program studi pendidikan ekonomi koperasi fkip untan pontianak*.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r d. *Bandung alfabeta*, 277.
- Sulistyowati, 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 prenatal 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.