

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BARITO UTARA

Rima Puspita

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

E-mail: rimapuspita228@gmail.com

Abstract

Employee performance is a crucial element in determining the success of government organizations. This study aims to analyze the influence of education, training, workload, and work environment on employee performance at the Environmental Service of North Barito Regency. The study population comprised 42 Civil Servants, with data collected through questionnaires. Independent variables included education, training, workload, and work environment, while the dependent variable was employee performance. Data analysis was conducted using instrument testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and multiple linear regression using SPSS version 26. The results showed that all four independent variables simultaneously had a significant effect on employee performance. Meanwhile, partially, education, training, workload, and work environment were also proven to have a positive influence on employee performance. Of the four variables, training proved to be the dominant factor that contributed most to improving employee performance. These findings indicate that targeted and continuous training can improve competence and work motivation, thus having implications for improving organizational performance. This study recommends that agencies prioritize quality training programs, manage workloads proportionally, and create a work environment that supports productivity.

Keywords: Education, Training, Workload, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Populasi penelitian mencakup 42 Pegawai Negeri Sipil dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Variabel independen meliputi pendidikan, pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, secara parsial, pendidikan, pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari keempat variabel tersebut, pelatihan terbukti menjadi faktor dominan yang paling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang terarah dan berkesinambungan mampu meningkatkan kompetensi serta motivasi kerja, sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini merekomendasikan agar instansi lebih memprioritaskan program pelatihan yang berkualitas, mengatur beban kerja secara proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Objek penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara, yang memiliki tugas pokok meliputi: (1) perumusan kebijakan di bidang lingkungan hidup, (2) pelaksanaan kebijakan urusan lingkungan hidup, (3) evaluasi dan pelaporan urusan lingkungan hidup, (4) penyelenggaraan administrasi dinas, serta (5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada instansi ini menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut. Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pendidikan, pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja, perlu diteliti secara mendalam agar dapat diketahui tingkat pengaruh masing-masing faktor. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, keberhasilan kinerja pegawai dipandang sebagai dasar dari kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja pada instansi pemerintahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap organisasi atau instansi pemerintahan dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Kompetensi tersebut dapat ditunjang melalui pendidikan yang memadai serta pelatihan yang sesuai, sehingga pegawai tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar, tetapi juga mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan yang tepat akan mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara, ditemukan beberapa permasalahan terkait pendidikan dan pelatihan pegawai. Sebagian besar pegawai tidak melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan berbagai alasan, seperti biaya yang cukup besar serta keterbatasan usia yang dianggap tidak lagi mendukung untuk belajar. Padahal, faktor-faktor tersebut seharusnya tidak menjadi penghalang untuk terus menambah pengetahuan dan wawasan. Selain itu, kegiatan pelatihan bagi pegawai juga mengalami kendala. Sejak terjadinya pandemi Covid-19, banyak program pelatihan yang semestinya dilaksanakan menjadi tertunda, sehingga pegawai belum memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Kondisi ini menyebabkan pendidikan dan pelatihan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara masih belum optimal. Akibatnya, dalam pelaksanaan tugas, pegawai belum mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya capaian nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di instansi tersebut.

Besarnya beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional dan mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat ketidakhadiran terlalu tinggi, oleh sebab perlu diteliti sejauh mana pengaruh beban kerja dan insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Permasalahan yang terjadi dalam variabel lingkungan kerja ialah Sering terjadi pegawai yang datang terlambat mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari pegawai yang lain sehingga pegawai yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja, tidak hanya itu permasalahannya juga terjadi pada fasilitas yang dimiliki pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara dimana terdapat ruangan yang AC nya rusak dan penerangan

yang cukup memadai, hal tersebut dapat membuat pegawai tidak efektif dalam bekerja.

Menurut narasumber permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja, hal tersebut ialah faktor menurunnya kinerja seseorang pegawai, terbukti dengan Sasaran Kinerja pegawai yang mana dapat disimpulkan bahwa sasaran kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka daripada itu alasan peneliti mengambil judul tesis ini ialah untuk mengkaji lebih dalam apakah yang telah dilakukan pegawai tersebut sudah sesuai dengan yang seharusnya dan bagaimana yang seharusnya dilakukan oleh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara agar tetap dapat bekerja dengan efektif dan menghasilkan prestasi kerja yang baik serta kinerja yang baik dari pegawai tersebut maka dengan adanya penelitian menggunakan kuesioner yang akan dibagikan terhadap pegawai maka pimpinan dan pegawai masing – masing dapat introspeksi diri, apakah variabel seperti Pendidikan, Pelatihan, Beban kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas pegawai tersebut terhadap Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendidikan, Pelatihan, Beban kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai, Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara**

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu, pegawai organisasi atau kelompok pegawai, Simamora (2014:4). Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Kondisi perekonomian yang tidak menentu, dan perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai kiat baru agar dapat memberdayakan sumber daya manusia secara lebih efektif Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. pegawai mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas

perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya.

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Pendidikan

Menurut Melmambessy Moses pendidikan adalah proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan oleh para ahli. Dengan adanya transfer pengetahuan tersebut diharapkan dapat merubah sikap tingkah laku, kedewasaan berpikir dan kedewasaan kepribadian ke dalam

pendidikan formal dan pendidikan informal. Kemudian, menurut Sugihartono, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh pendidik untuk mengubah tingkah laku manusia, baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia tersebut melalui proses pengajaran dan pelatihan.

Menurut Teguh Triwiyanto, pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya pendidikan merupakan proses pengalihan pengetahuan secara sadar dan terencana untuk mengubah tingkah laku manusia dan mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal.

Menurut Melmambessy Moses dalam Hasibuan pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Maju mundurnya suatu bangsa akan ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan dari suatu bangsa tersebut.

Pelatihan

Menurut Jusmaliani, pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut

proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Menurut Wirawan, pelatihan adalah pengembangan sumber daya manusia yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, sikap dan perilaku pegawai dalam rangka mengembangkan kinerja para pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang sedang mereka lakukan sekarang. Menurut Lijan Poltak Sinambela pelatihan adalah suatu proses sistematis dari organisasi untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar dan memperbaiki kinerja demi meningkatkan ketrampilan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sangat diperlukan untuk membangun sumber daya manusia menuju era perubahan yang penuh tantangan. Hal ini untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja, untuk menghadapi perubahan yang berkelanjutan dan untuk menghadapi teknologi yang terus berkembang. Pelatihan tidak hanya penting bagi karyawan baru, tetapi juga untuk karyawan lama. Karena setiap jenjang jabatan memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus. Dalam pelatihan diciptakan lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan kinerja mereka. Pada umumnya, suatu perusahaan melakukan usaha untuk

menciptakan karyawan yang bermutu dan profesional. Yaitu seorang karyawan yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan mengadakan pengembangan karyawan (*human resource development*) melalui penyelenggaraan program pelatihan. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama program pelatihan utama yang meliputi pengembangan ketrampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam atau diluar kota (*in or off training*). Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, manfaat program pelatihan dapat diperoleh sepanjang kariernya dan dapat membantu peningkatan kariernya di masa mendatang. Pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dengan organisasi. Karyawan berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalisasi kinerja karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan (Wefald dkk, 2008). Nugraheni (2009) mengemukakan bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Gunawan (2007) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja

obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh pegawai dalam menerima pekerjaannya. Munandar (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban Kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pegawai merasa tidak mampu melakukan tugas, tidak mempunyai ketrampilan atau potensi.

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu. Bila ini berlebihan maka dapat menyebabkan pekerja melakukan kesalahan hingga berdampak pada kesehatan. Permasalahan yang harus diselesaikan pertama kali adalah apakah beban kerja merupakan karakteristik objektif dari lingkungan kerja atau subjektif persepsi pekerja itu sendiri (Johnson, 2006).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil

kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut Render (2011:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara

efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Mardiana (2015: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Gouzali saydam (2012:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayati (2012: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah : “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”. Menurut sarwono (2015) “Lingkungan kerja adalah lingkungan

dimana pegawa/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:64). Sedangkan menurut Suharsimi (2016:71) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan

landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Ada Pengaruh signifikan secara Simultan pada Pendidikan, Pelatihan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara

H2 : Ada Pengaruh signifikan secara parsial pada Pendidikan, Pelatihan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara

H3 : Pelatihan adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional (kuantitatif) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data untuk melihat apakah terdapat suatu keterkaitan antara variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Pendidikan, Pelatihan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikatnya (*dependent*) yaitu Kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh hubungan yang signifikan atau hubungan yang tidak signifikan antara variabel bebasnya. Data yang sudah didapat kemudian diolah menggunakan program SPSS Versi 26.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:12) populasi adalah keseluruhan unsur – unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri – ciri atau karakteristik yang sama”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 42 pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara

Sampel

Karena jumlahnya kurang dari 100 orang maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel

dimana jumlah sampel sama dengan populasi sebanyak 42 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara sehingga penelitian ini disebut (penelitian survei) sugiyono (2016:73).

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder, yang mencakup data kualitatif dan data kuantitatif.

- a. Data kualitatif adalah data yang bersifat deskriptif dan terstruktur, sehingga cenderung tetap atau tidak mengalami perubahan. Contohnya meliputi sejarah singkat instansi, struktur organisasi, daftar nama pegawai, jumlah pegawai, absensi, serta informasi administratif lainnya.
- b. Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka yang dapat dihitung atau diukur, dan diperoleh melalui pendapat responden berdasarkan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan penelitian.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan berasal dari beberapa sumber untuk menghasilkan informasi yang relevan. Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden penelitian. Berdasarkan sifatnya, data primer ini dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen yang berasal dari perusahaan yang relevan dengan penelitian, yaitu data pegawai beserta tingkat pendidikannya yang tersedia di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi (*observation*), peneliti melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi terpimpin, di mana peneliti sudah menyiapkan aspek-aspek tertentu yang akan diamati.
2. Wawancara (*interview*) Wawancara dilakukan dengan yaitu wawancara langsung, yaitu komunikasi tatap muka antara peneliti dengan subjek penelitian sedangkan wawancara tidak langsung, yaitu melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada responden.
3. Dokumentasi (*documentation*) Peneliti mempelajari dokumen-dokumen yang tersedia di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara sebagai sumber data pendukung, yang kemudian diolah lebih lanjut sesuai kebutuhan penelitian.
4. Angket (*questionnaire*), dalam penelitian ini, angket digunakan untuk mengumpulkan informasi dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara terkait permasalahan yang diteliti.
 - a. Instrumen angket disusun menggunakan skala ordinal dengan 5 (lima) pilihan jawaban.
 - b. Nilai yang diperoleh menjadi indikator untuk mengukur hubungan antara variabel bebas (*independent variable/X*) dan variabel terikat (*dependent variable/Y*).
 - c. Analisis data dari kuesioner ini menggunakan *Skala Likert* untuk menilai sejauh mana responden setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Tabel 1.1
Skala Likert

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah

Pembahasan

1. Hipotesis 1 : ada Pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Beban Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara Simultan terhadap kinerja pegawai (Y), nilai F diperoleh sebesar 54,132 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan Fhitung lebih besar daripada Ftabel (54,132 > 2,62) sehingga dapat dikatakan bahwa Pendidikan, Pelatihan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara sesuai dengan jawaban responden berikut untuk variabel Pendidikan, pernyataan pertama terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 39 responden, jawaban setuju sebanyak 2 responden, dan jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan kedua terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 41 responden, jawaban setuju sebanyak 1 responden. Untuk variabel pelatihan yaitu pernyataan pertama terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden, jawaban setuju sebanyak 7 responden, dan jawaban netral sebanyak 1 responden. Pernyataan kedua terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 35 responden, jawaban setuju sebanyak 6 responden dan jawaban netral sebanyak 1 responden. Pernyataan ketiga terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden, terdapat jawaban setuju sebanyak 10 responden, terdapat jawaban netral sebanyak 1 responden, dan terdapat jawaban tidak setuju sebanyak 1

responden. Pernyataan keempat terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden, jawaban setuju sebanyak 2 responden. Pernyataan kelima terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dan jawaban setuju sebanyak 21 responden. Variabel beban kerja, pernyataan pertama terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 37 responden, jawaban setuju sebanyak 4 responden, jawaban netral sebanyak 1 responden, pernyataan kedua terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden, jawaban setuju sebanyak 8 responden, jawaban netral sebanyak 2 responden, Pernyataan ketiga terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 42 responden, Pernyataan keempat terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden, jawaban setuju sebanyak 9 responden, jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan kelima terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 41 responden, jawaban setuju sebanyak 1 responden, Pernyataan keenam terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden, jawaban setuju sebanyak 2 responden, jawaban netral sebanyak 11 responden, jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, Pernyataan ketujuh terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden, jawaban setuju sebanyak 12%, Pernyataan kedelapan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 42 responden. Variabel lingkungan kerja, pernyataan pertama terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden, jawaban setuju sebanyak 4 responden, jawaban netral sebanyak 2 responden, jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden, Pernyataan kedua terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 33 responden, jawaban setuju sebanyak 8 responden, jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan ketiga terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 41 responden dan jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan keempat terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden, jawaban setuju sebanyak 9

responden dan jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan kelima terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 39 responden dan jawaban setuju sebanyak 3 responden. maka penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian *Ida Yuliawati (2020)* Dari hasil analisis data Variabel pelatihan(X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dari t hitung dapat diketahui nilai signifikansi Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari t hitung dapat diketahui Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja

2. Hipotesis 2 : ada Pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Beban Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y),
 - a. Pendidikan (X1) Terlihat bahwa t hitung koefisien pendidikan adalah 2,095 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 38$ didapat t tabel adalah 1,6859 Variabel pendidikan memiliki p-value $0,043 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($2,095 > 1,6859$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja Pegawai, sesuai dengan jawaban responden berikut, pernyataan pertama terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 39 responden, jawaban setuju sebanyak 2 responden, dan jawaban netral sebanyak 1 responden. Pernyataan kedua terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 41 responden, jawaban setuju sebanyak 1 responden.
 - b. Pelatihan (X2) Terlihat bahwa t hitung koefisien Pelatihan adalah 5,0985 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 38$ didapat t tabel adalah 1,6859 Variabel Pelatihan memiliki p-value $0,000 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($5,985 > 1,6859$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial, sesuai

dengan jawaban responden berikut pernyataan pertama terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden, jawaban setuju sebanyak 7 responden, dan jawaban netral sebanyak 1 responden. Pernyataan kedua terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 35 responden, jawaban setuju sebanyak 6 responden dan jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan ketiga terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden, terdapat jawaban setuju sebanyak 10 responden, terdapat jawaban netral sebanyak 1 responden, dan terdapat jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden, Pernyataan keempat terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 40 responden, jawaban setuju sebanyak 2 responden, Pernyataan kelima terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden dan jawaban setuju sebanyak 21 responden.

- c. Beban Kerja (X3), Terlihat bahwa t hitung koefisien Beban Kerja adalah 2,956 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 38$ didapat t tabel adalah 1,6859 Variabel pelatihan memiliki p-value $0,006 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($2,956 > 1,6859$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial, sesuai dengan jawaban responden berikut pernyataan pertama terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 37 responden, jawaban setuju sebanyak 4 responden, jawaban netral sebanyak 1 responden pernyataan kedua terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden, jawaban setuju sebanyak 8 responden, jawaban netral sebanyak 2 responden. Pernyataan ketiga terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 42 responden Pernyataan keempat terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden, jawaban setuju sebanyak 9 responden, jawaban netral sebanyak 1 responden

Pernyataan kelima terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 41 responden, jawaban setuju sebanyak 1 responden. Pernyataan keenam terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden, jawaban setuju sebanyak 2 responden, jawaban netral sebanyak 11 responden, jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Pernyataan ketujuh terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden, jawaban setuju sebanyak 12%, Pernyataan kedelapan terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 42 responden.

- d. Lingkungan Kerja (X4) Terlihat bahwa t hitung koefisien Lingkungan Kerja adalah -2,673 Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 38$ didapat t tabel adalah 1,6859 Variabel pelatihan memiliki p-value $0,011 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $> t$ tabel ($-2,673 > 1,6859$), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai secara parsial, sesuai dengan jawaban responden berikut pernyataan pertama terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden, jawaban setuju sebanyak 4 responden, jawaban netral sebanyak 2 responden, jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden. Pernyataan kedua terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 33 responden, jawaban setuju sebanyak 8 responden, jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan ketiga terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 41 responden dan jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan keempat terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 32 responden, jawaban setuju sebanyak 9 responden dan jawaban netral sebanyak 1 responden, Pernyataan kelima terdapat jawaban sangat setuju sebanyak 39 responden dan jawaban setuju sebanyak 3 responden.

Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu *Siti Maisarah Hasibuan (2014)* Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sesuai juga dengan *Ida Yuliawati (2020)* Dari hasil analisis data Variabel pelatihan(X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dari t hitung dapat diketahui nilai signifikansi Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari t hitung dapat diketahui Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja

3. Hipotesis 3 : Terdapat Variabel yang lebih dominan diantara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Beban Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), Variabel yang lebih dominan terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara adalah variabel pelatihan dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,736 dibandingkan nilai koefisien regresi variabel pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Maka dari penelitian ini pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh dan signifikan yang artinya, pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara mengharapkan adanya pelatihan kerja yang nantinya dapat menambah dan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, Beban Kerja, dan

Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara

2. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) Pelatihan (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3) Beban Kerja (X3) juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan (4) Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,736. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan koefisien regresi variabel lainnya, yaitu Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Saran

1. Disarankan kepada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara untuk memberikan perhatian lebih pada peningkatan aspek pelatihan, mengingat variabel ini terbukti paling dominan dalam penelitian. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara rutin, misalnya sebulan sekali, agar pegawai memiliki kesempatan memperdalam pemahamannya, meningkatkan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki, sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan variabel maupun indikator pengukurannya, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih besar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Barito Utara. Selain itu, penelitian mendatang diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam variabel-

variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini, terutama yang terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian berikutnya diharapkan dapat melengkapi dan menyempurnakan temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. *Johnson*, J. dkk. (1883). The Structure Of Empathy. Journal Of Personality and Social Psycholog. Adi, Gangga Nanda. S, dkk.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bohlander*, George., and *Snell*, Scott. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Desai*, J.D. and I.M. Banat. 1997. Microbial Production of Surfactants and Their. Cornick. Mc dan *Tiffin*, 2003. Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung. Commercial Potential. Microbiology and Molecular Reviews.61(01) : 47-64.
- Gouzali Saydam*. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu ... Organizational Behaviour. buku 2, alih bahasa: Hendyana Puaatmaja.
- Gunawan*, Heri. 2012. Pendidikan Karakter, Konsep dan Implementasi. Bandung: Alfabeta.
- Heizer, Jay dan *Render*, Barry. 2016. Manajemen Operasi. Edisi Sebelas.. Jakarta: Salemba Empat.
- Henry *Simamora*, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Hasibuan*, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jusmaliani*, Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kane*, G. C., *Palmer*, D., *Phillips*, A. N., & *Kiron*, D. (2015). Is your business ready for a digital future?. MIT Sloan management review, 56(4), 36-45.
- Lewa*, K., Iip, Idham, Eka dan *Subowo*, 2005, “Pengaruh Kepemimpinan,. Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Meiner*, Sue E. (2011). Gerontologic Nursing, Fourth Edition. United States of.
- Melmambessy Moses*, 2012. Analisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas.
- Mardiana*. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Rivai*, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo
- Rivai*, Veithzal dan *Sagala*, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja.
- Sujarweni*, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah. Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono*. 2011. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- Sugihartono*, dkk (2007) Psikologi Pendidikan, Yogyakarta : UNY Press
- Triwiyanto*, *Teguh*. 2014. Pengantar Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wefald*, A. J., & *Downey*, R. G. (2008). Job engagement in organizations: Fashion or forderol? Journal Of Organizational Behavior.

Profil Penulis

Rima Puspita, S.E., M.M, Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email: rimapuspita228@gmail.com