

=====

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI
SIPIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ORGANISASI PRIMER
KOPERASI DETASEMEN MARKAS MABES TNI**

Acim

Universitas Respati Indonesia
Email : acim_madu1@yahoo.com

ABSTRAK

Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Pelatihan digunakan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Kinerja seorang Pegawai merupakan awal yang penting bagi terciptanya kinerja Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai pada Primer Koperasi Detasemen Markas Mabes TNI. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Kompetensi yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dengan metode Kuantitatif. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompetensi, baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Primer Koperasi Detasemen Markas Mabes TNI.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Organizations need a potential human resource factor because human resources are a combination of energy, physical, ideas, talents, knowledge, creativity and skills that are the determinants of achieving organizational goals. Training is used to improve the competence of Civil Servants. An employee's performance is an important starting point for the creation of organizational performance. This study aims to determine the Effect of Training and Competence of Civil Servants on the performance of employees at the Primary Cooperative Headquarters Detachment TNI Headquarters. This study uses multiple linear regression analysis. The variables used in this study are Training, Competence which is hypothesized to influence Employee Performance. The sample in this study amounted to 45 people with Quantitative methods. The questionnaire instrument is used as a data collector Testing the validity and reliability of the indicators and concepts of variables. The results of the study showed that training and competency, both simultaneously and partially, had a significant influence on the performance of the Primary Cooperative Headquarters Detachment of TNI Headquarters.

Keywords: Training, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Rendahnya kompetensi sumber daya manusia merupakan masalah mendasar. Kompetensi dalam bekerja seorang pegawai mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan arah yang ditetapkan oleh organisasi untuk mendukung kinerja organisasi. Maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kompetensi, moral, maupun tanggung jawab, ialah dengan cara melaksanakan pelatihan di dalam organisasi.

Salah satu organisasi di jajaran satuan kerja Denma Mabes TNI adalah primer Koperasi, yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan di lingkungan Mabes TNI dengan optimal, maka primer koperasi Denma Mabes TNI dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja serta profesionalnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Di dalam penerimaan pegawai selama ini tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, karena Denma Mabes TNI merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan di dalam koperasi tentunya sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan di bidang administrasi, pergudangan, akuntansi, maupun teknik-teknik lainnya.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Robert dan Jackson (2002:5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi.

Adapun yang menjadi indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2002:45) adalah:

- a. Tujuan dan sarana pelatihan;
- b. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai;
- c. Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta;
- d. Peserta latihan harus memenuhi syarat yang ditetapkan

Kompetensi

Kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati, diukur, serta dievaluasi.

Adapun yang mempengaruhi kompetensi menurut Supiyanto, Y., (2015) yaitu Kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal).

Menurut Suprpto dalam Muh. Kadarisman (2018:45) menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap dan perilaku

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2006:95-96) indikator kinerja pegawai birokrasi ada 5 (lima) yaitu:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan beberapa pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, regresi berganda, uji hipotesis dan uji f-statistik.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ (Ghozali, 2006: 45). Sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,294. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada beberapa tabel 1 dibawah ini:

Tabel.1. Uji Validitas Variabel X₁ (Pelatihan)

		Correlations		
		TOTAL	R TABLE	KETERANGAN
PT1	Pearson Correlation	.687**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
PT2	Pearson Correlation	.712**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
PT3	Pearson Correlation	.713**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
PT4	Pearson Correlation	.649**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
PT5	Pearson Correlation	.470**		
	Sig. (2-tailed)	.001	0,294	VALID
	N	45		
PT6	Pearson Correlation	.576**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
PT7	Pearson Correlation	.374*		
	Sig. (2-tailed)	.011	0,294	VALID
	N	45		
PT8	Pearson Correlation	.576**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
TOTAL	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)		0,294	
	N	45		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05

Dari uji validitas 8 pernyataan variabel X₁ (Pelatihan) di atas, terlihat semua butir pernyataan yang dapat dijadikan alat ukur, berjumlah 8 pernyataan butir dinyatakan Valid. Pernyataan kuesioner dinyatakan valid artinya kuesioner mampu dijadikan alat ukur dari variabel yang diteliti dan sebagai instrumen penelitian akan dilanjutkan ke objek penelitian.

Tabel.2 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

		Correlations		
		TOTAL	R TABLE	KETERANGAN
KOM1	Pearson Correlation	.782**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
KOM2	Pearson Correlation	.739**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
KOM3	Pearson Correlation	.690**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
KOM4	Pearson Correlation	.659**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
KOM5	Pearson Correlation	.552**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
KOM6	Pearson Correlation	.637**		
	Sig. (2-tailed)	.000	0,294	VALID
	N	45		
TOTAL	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)		0,294	VALID
	N	45		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari uji validitas 6 pernyataan variabel X₂ (Kompetensi) di atas, terlihat semua butir pernyataan yang dapat dijadikan alat ukur, berjumlah 6 butir dinyatakan Valid. Pernyataan kuesioner dinyatakan valid artinya kuesioner mampu dijadikan alat ukur dari variabel yang diteliti dan sebagai instrumen penelitian akan dilanjutkan ke objek penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel (Kinerja Pegawai)

Correlations				
		TOTAL	R TABLE	KETERANGAN
KP1	Pearson Correlation	.671**	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	45		
KP2	Pearson Correlation	.702**	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	45		
KP3	Pearson Correlation	.669**	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	45		
KP4	Pearson Correlation	.603**	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	45		
KP5	Pearson Correlation	.452**	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	45		
KP6	Pearson Correlation	.477**	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	45		
KP7	Pearson Correlation	.384**	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,009		
	N	45		
KP8	Pearson Correlation	.541**	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	45		
KP9	Pearson Correlation	,268	0,294	DROP
	Sig. (2-tailed)	,075		
	N	45		
KP10	Pearson Correlation	.322*	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)	,031		
	N	45		
TOTAL	Pearson Correlation	1	0,294	VALID
	Sig. (2-tailed)			
	N	45		

** . Correlation is significant at the 0.01
 * . Correlation is significant at the 0.05

Dari uji validitas 10 pernyataan variabel Y (Kinerja Pegawai) di atas, terlihat semua butir pernyataan yang dapat dijadikan alat ukur berjumlah 9 butir dinyatakan Valid, dan sementara 1 butir pernyataan tersebut adalah tidak valid (Drop). Pernyataan kuesioner dinyatakan valid artinya kuesioner mampu dijadikan alat ukur dari variabel yang diteliti dan sebagai instrumen penelitian akan dilanjutkan ke objek penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen

Jika nilai r diatas 0,60. (Syarat minimum koefisien korelasi 0,60 karena dianggap titik aman dalam penentuan reliabilitas instrumen secara umum banyak digunakan dalam penelitian Ety Ochaety, 2007: 50) maka koefisien dikatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	8

Dari hasil uji reliabilitas 8 pernyataan untuk variabel X₁ di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,695. Angka ini berada diatas 0,60. Dengan demikian bahwa pernyataan – pernyataan kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas (kehandalan).

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

Dari hasil uji reliabilitas 6 pernyataan untuk variabel X₂ di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,753. Angka ini berada diatas 0,60. Dengan demikian bahwa pernyataan – pernyataan kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas (kehandalan).

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	10

Dari hasil uji reliabilitas 10 pernyataan untuk variabel Y di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,653. Angka ini berada dibawah 0,60. Dengan demikian bahwa pernyataan – pernyataan kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas (kehandalan).

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 7. Hubungan Pelatihan (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Pelatihan	Kinerja Pegawai
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.946**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi *Pearson* di atas, interpretasinya adalah sebagai berikut, bahwa tingkat hubungan antar variabel Pelatihan (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,946 angka ini berada diatas 0,60 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel Pelatihan (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 8. Hubungan Kompetensi (X₂) dengan Kinerja Pegawai
 Correlations**

		Kompetensi	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.022
	Sig. (2-tailed)		.887
	N	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.022	1
	Sig. (2-tailed)	.887	
	N	45	45

Berdasarkan hasil korelasi *Pearson* di atas, interpretasinya adalah sebagai berikut, bahwa tingkat hubungan antar variabel Kompetensi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,022 angka ini berada diatas 0,0 dengan nilai signifikansi sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat rendah dan positif antara variabel Kompetensi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Dua nilai penting yang harus dijelaskan dari tabel diatas nilai R dan R *Square*. Nilai R adalah nilai koefisien korelasi antara Pelatihan (X₁) dan Kompetensi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y). Nilai R juga merupakan koefisien korelasi antara y - *observed* dan y - *predicted*.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.837	2.451		1.974	.055
1 <u>Pelatihan</u>	1.036	.052	.953	19.824	.000
<u>Kompetensi</u>	.115	.059	.093	1.926	.061

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.903	.899	.77884

a. Predictors: (Constant),

b. Kompetensi, Pelatihan

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis Linier Berganda

Tabel 10. Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.837	2.451		1.974	.055
1 Pelatihan	1.036	.052	.953	19.824	.000
Kompetensi	.115	.059	.093	1.926	.061

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 11 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$(Y) = a + b_1X_1 + b_2 X_2 \Rightarrow Y = 4.837 + 1.036X_1 + 0.115X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing – masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 4.837 menyatakan bahwa jika Pelatihan dan Kompetensi bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 4.837.
- b) Nilai variabel X1 yaitu Pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 1.036. Artinya jika Pelatihan meningkat satu satuan, sementara Kompetensi konstan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 1.036.
- c) Nilai variabel X2 yaitu Kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0.115. Artinya jika Kompetensi meningkat satu satuan, sementara Kompetensi konstan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.115.

Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesa secara parsial, maka pada taraf $\alpha = 0,05\%$ dengan menggunakan uji t dapat dibuat kriteria bahwa apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka keputusan pengujian menolak H_a dan menerima H_0 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier berganda tersebut signifikan secara statistik.

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
 Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 19.824. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai ttabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 45 - 3 = 42$, diperoleh nilai ttabel untuk pengujian dua pihak sebesar 1.681. Dari nilai – nilai di atas terlihat bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Pelatihan (X1) sebesar $1.974 > ttabel$ 1,681. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya

secara parsial, Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai pada Primer Koperasi Denma Mabes TNI.

b) Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 1.974. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai ttabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0,05$, $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 45 - 3 = 42$, diperoleh nilai ttabel untuk pengujian dua pihak sebesar 1,681. Dari nilai – nilai di atas terlihat bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel Kompetensi (X2) sebesar $1.974 > ttabel$ 1,681. Tidak sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa menolak H_0 dan menerima H_a .

Artinya secara parsial, Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Primer Koperasi Denma Mabes TNI.

Uji Hipotesa Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji keberartian model pengaruh antara Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat dianalisis dengan ANOVA (Analisis Kovarian) dengan uji F. Secara rinci hasil perhitungan ANOVA dari hasil pengolahan data dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 11. Uji Hipotesa Secara Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	238.523	2	119.262	196.609	.000 ^b
Residual	25.477	42	.607		
Total	264.000	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 196.609 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 45 - 3 = 42$, maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.22. Karena Fhitung 196.609 lebih besar dibanding Ftabel 3.22, maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Primer Koperasi Denma Mabes TNI).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Pada Primer

Koperasi Detasemen Markas Mabes TNI, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari hasil korelasi (r) antara variabel Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,946 angka ini berada diatas 0,60 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).
- b. Dari hasil korelasi (r) antara variabel Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,022 angka ini berada diatas 0,0 dengan nilai signifikansi sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat rendah dan positif antara variabel Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).
- c. Dari hasil pengujian uji F dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 196.609 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 45 - 3 = 42$, maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.22. Karena Fhitung 196.609 lebih besar dibanding Ftabel 3.22, maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Primer Koperasi Denma Mabes TNI).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Bandung.
- Busro Muhammad. 2018. *Teori – Teori Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1, Jakarta : ISBN.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Jubilee Enterprise. 2018. *SPSS Komplet untuk Mahasiswa*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Poltak Sinambela Lijan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta
- Sunyoto Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan 12. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Wulan, Lucky. 2011. *Pengertian Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*. Semarang