

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PENGELOLAAN PEMBIAYAAN DAN RISIKO KEMENTERIAN KEUANGAN

Evi Oktaviani¹, Ika Suhartanti Darmo²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Bisnis Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis

Email-Korespondensi : ¹evioktaviani05@yahoo.com, ²ika.darmo@kalbis.ac.id

Informasi Artikel

Draft awal: 7 Agustus 2017
Revisi : 10 September 2017
Diterima : 25 Oktober 2017
Available online: 31 Oktober 2017

Keywords: *training, motivation, performance*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah

ABSTRACT

This research aimed to determine whether there is influence between Training and Work Motivation to Employee Performance of Directorate General of Financing and Risk Management Ministry of Finance of Indonesia. This research uses the quantitative method. The number of samples in this research was 50 respondents. This research uses the purposive sampling method to determine the samples with the criteria of employees who had attended training in 2016 – 2017. Method of completion of data used in this research were a questionnaire, interviews, and research literature. The result of t-test shows a significant influence of training variable on employee performance with t-value 2.382, meanwhile work motivation variable does not significantly affect the employee performance with t-value 1.654. Training and Work motivation variables simultaneously have an effect of 21.3% on employee performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Kementerian Keuangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria pegawai yang telah mengikuti pelatihan tahun 2016 – 2017. Metode pengumpulan data dengan menyebar kuesioner, wawancara, dan penelitian kepustakaan. Hasil uji t menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} 2.382 > t_{tabel} 2.011$ dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} 1.654 < t_{tabel} 2.011$. Variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 21.3% terhadap kinerja pegawai

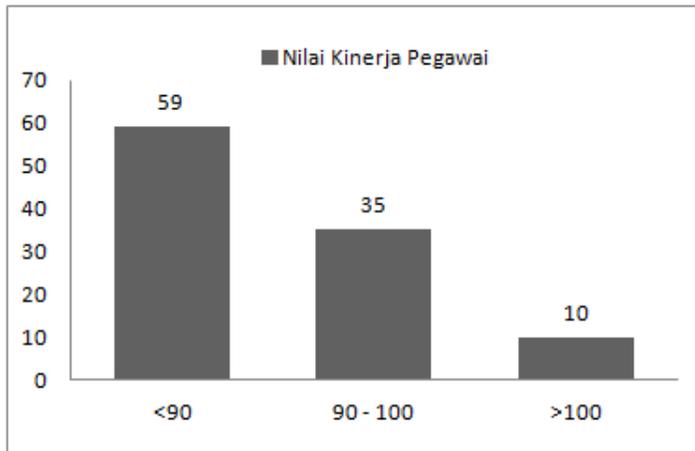
1. Pendahuluan

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. SDM merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Mengingat pentingnya SDM di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah pelatihan dan motivasi kerja. Dengan pelatihan yang maksimal dan motivasi yang kuat diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor pertama yang terkait dengan peningkatan kinerja adalah pelatihan. Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan semakin penting manfaatnya di masa kini karena adanya tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Setiap individu dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, serta hasil pekerjaannya berkuantitas dan berkualitas baik. Selain pelatihan, motivasi kerja juga penting bagi pegawai. Jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja dalam dirinya, maka hasil dari pekerjaannya tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2015:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Subjek pada penelitian ini ialah instansi Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko (DJPPR), Kementerian Keuangan yang dulunya bernama DJPU (Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang). Setiap bagian dalam Sekretariat DJPPR mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu, para pegawai Sekretariat DJPPR dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka guna untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Subbagian Pengelolaan Kinerja, terdapat dua permasalahan yang berdampak pada kinerja para pegawai. Permasalahan yang pertama ialah kompetensi dan pendidikan para pegawai yang kadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini. Dan permasalahan yang kedua ialah kesediaan para pegawai untuk memiliki IKU yang berbobot dengan target yang menantang. Para pegawai cenderung memilih IKU yang mudah dan tidak mau memiliki IKU yang tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil Nilai Kinerja Pegawai (NKP) tahun 2016 berikut ini :

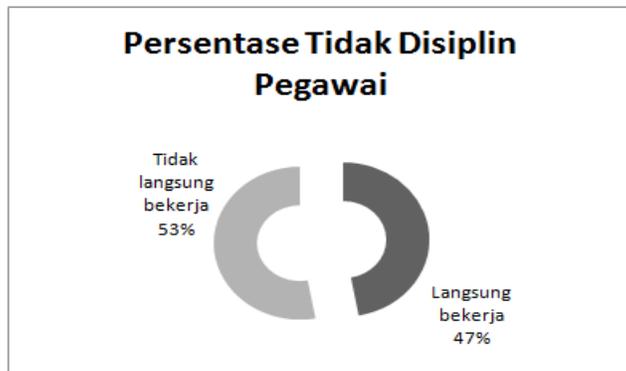


Gambar 1. Nilai Kinerja Pegawai 2016

Nilai Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko dibagi menjadi tiga kategori. Yaitu nilai <90 masuk dalam kategori cukup, nilai 90 – 100 masuk dalam kategori baik dan nilai >100 masuk dalam kategori sangat baik. Dari gambar 1.1 terlihat bahwa mayoritas pegawai Sekretariat DJPPR mempunyai NKP di kategori cukup. Banyaknya pegawai yang mempunyai NKP dengan kategori cukup ditegaskan oleh Kepala Subbagian Pengelolaan Kinerja karena adanya permasalahan kompetensi yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya dan tidak bersedianya pegawai untuk memiliki IKU yang tinggi.

Untuk mengatasi permasalahan kompetensi tersebut, Kementerian Keuangan telah menyiapkan pelatihan untuk para pegawainya. Menurut data dari bagian SDM Sekretariat DJPPR, selama periode satu tahun Kementerian Keuangan mengadakan 240 kali program pelatihan untuk para pegawainya. Dari 240 kali program pelatihan yang diberikan tersebut, di kelompokkan kembali menjadi empat jenis pelatihan. Selain pelatihan, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi ialah motivasi. Makin tinggi motivasi kerja di dalam diri pegawai, maka pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki pegawai, maka pegawai akan merasa malas dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Subbagian Pengelolaan Kinerja, motivasi yang diberikan DJPPR kepada pegawainya dibagi menjadi 2, yaitu motivasi *financial* dan *non-financial*. Motivasi *financial* diberikan dalam bentuk tunjangan untuk para pegawainya dan motivasi *non-financial* diberikan dalam bentuk kenaikan jabatan, beasiswa, apresiasi pegawai teladan dan pegawai berprestasi.

Namun ternyata pemberian motivasi tersebut dirasa belum ampuh untuk meningkatkan semangat dan kedisiplinan para pegawai DJPPR. Selama peneliti melakukan observasi, peneliti menemukan fenomena setelah para pegawai absen tepat pada waktu yang ditentukan para pegawai tidak langsung melakukan pekerjaannya. Para pegawai tersebut ada yang pergi ke kantin terlebih dulu untuk sarapan ataupun melakukan hal lainnya di luar pekerjaannya. Persentase tidak disiplinnya pegawai DJPPR akan ditunjukkan dalam gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Persentase Tidak Disiplin Pegawai 2017

Dari seluruh pegawai Sekretariat DJPPR, yang datang dan langsung melakukan pekerjaannya hanya sebanyak 49 orang atau 47%. Sedangkan sebanyak 55 orang atau 53% lainnya tidak langsung melakukan pekerjaannya. Ada yang terlebih dahulu pergi ke kantin untuk sarapan ataupun melakukan hal lainnya di luar pekerjaannya walaupun sudah masuk jam bekerja. Hal tersebut merupakan bentuk ketidakdisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Tidak disiplinnya pegawai tersebut dapat dipengaruhi dari faktor kurangnya motivasi dalam diri individu pegawai untuk bekerja dengan giat dan benar.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut : (1) Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai level pelaksana di Sekretariat DJPPR, Kementerian Keuangan?; (2) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai level pelaksana di Sekretariat DJPPR, Kementerian Keuangan?; (3) Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai level pelaksana di Sekretariat DJPPR, Kementerian Keuangan ; (2) Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai level pelaksana di Sekretariat DJPPR, Kementerian Keuangan ; (3) Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai level pelaksana di Sekretariat DJPPR, Kementerian Keuangan

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Definisi Konsep

Gomes (2003) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Abraham Sperling mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Mangkunegara, 2005. William J. Stanton mendefinisikan motivasi "Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa

puas". Mangkunegara (2005) menyatakan : "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal

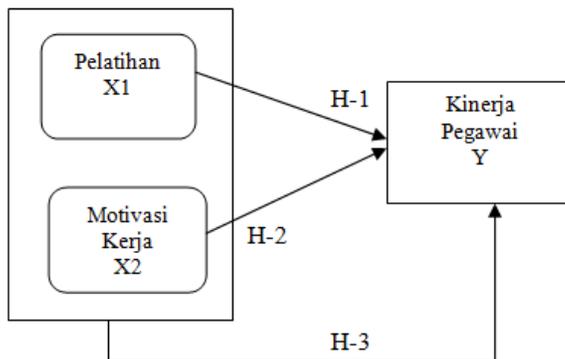
Dessler (2009) memberikan definisi pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial memperoleh pengetahuan keterampilan teknis untuk memperbaiki berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja.

2.2. Kerangka Pikir dan Hipotesis

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri individu untuk mengerahkan daya upayanya. Motivasi mengarah ke suatu tingkatan upaya yang dilakukan individu. Akan tetapi, usaha saja tidak cukup. Kinerja merupakan hasil kombinasi dari upaya yang dikerahkan oleh individu dengan tingkat kemampuan yang mereka miliki (menggambarkan pengetahuan dan keterampilan). Dengan demikian, motivasi berkombinasi dengan kemampuan untuk menghasilkan kinerja tertentu (dalam Usmara, 2003). Motivasi dipandang sebagai kekuatan dalam diri individu untuk mengerahkan daya upayanya. Motivasi mengarahkan ke suatu tingkatan upaya yang dilakukan individu. Namun, usaha saja tidak cukup. Kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi yang berdampak kepada upaya dengan kemampuan pegawai.

Mangkunegara (2005) menerangkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan paling tidak akan berdampak kepada : (1) peningkatan penghayatan dan ideologi; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) meningkatkan kualitas kerja; (4) meningkatkan ketetapan perencanaan SDM; (5) meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; (6) meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal; (7) meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja; (8) menghindari keusangan; dan (9) meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas jelas bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki berbagai permasalahan di tempat kerja yang secara langsung berhubungan dengan kinerja pegawai. Dalam hal ini, pelatihan pegawai diperlukan untuk menyesuaikan perubahan teknologi, sistem, peraturan yang diterapkan oleh organisasi sehingga kinerja pegawai tetap terjaga.

Model penelitian dibuat dari variabel-variabel yang sudah dijelaskan di atas. Pada penelitian ini, model penelitian bisa dilihat di bawah ini :



Gambar 2. Model Penelitian

3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:23), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

3.1. Populasi dan Sampel

Subjek penelitian yang akan diteliti adalah Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko Kementerian Keuangan. Penelitian dilaksanakan pada bulan April – Mei 2017. Populasi penelitian berjumlah 104 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Non Probability Sampling* dengan metode purposive sampling, dengan kriteria responden yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang telah mengikuti program pelatihan pada tahun 2016 – 2017. Sampel penelitian berjumlah 50 pegawai.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang peneliti peroleh dalam penelitian ini melalui pengumpulan kuesioner yang berisi jawaban dari pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diisi oleh responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Kementerian Keuangan serta wawancara langsung. Data Sekunder didapatkan melalui dokumen atau catatan yang berasal dari data internal Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Kementerian Keuangan.

3.2. Teknik Analisis

Menurut Sunyoto (2011:126) analisis regresi berganda dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi (b_n) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi b_1, b_2

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi Kerja

e = error

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini ialah pegawai Sekretariat DJPPR Kementerian Keuangan sebanyak 50 orang. Terdapat empat karakteristik responden yang dimasukkan ke dalam dalam penelitian ini, yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari responden pria sebanyak 33 orang dan responden wanita sebanyak 17 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak pria, yakni sebanyak 33 orang.

Jumlah responden berdasarkan usia terdiri atas responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 38 orang, responden berusia 31 – 41 tahun sebanyak 10 orang, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang, dan responden berusia >50 tahun sebanyak 0 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden usia 20 – 30 tahun lebih banyak dari responden usia yang lain yakni sebanyak 38 orang.

Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir terdiri atas responden dengan pendidikan terakhir SMU/Sederajat sebanyak 0 orang, responden dengan pendidikan terakhir D3/S1 sebanyak 47 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir S2/S3 sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3/S1 lebih banyak dari responden yang lainnya yakni sebanyak 47 orang.

4.2. Hasil Regresi

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, maka selanjutnya adalah menginterpretasi hasil regresi. Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 :

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 ^a	,245	,213	5,006

Tabel 1 menunjukkan angka pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,213 atau sebesar 21,3%. Hal tersebut berarti bahwa besarnya persentase variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 21,3% dan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 12 :

Tabel 2. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	381,757	2	190,879	7,617	,001 ^a
1 Residual	1177,863	47	25,061		
Total	1559,620	49			

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja nilai F sebesar 7.617 > 3.195. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan yang diperoleh dari tabel koefisien adalah:

$$Y \text{ (Kinerja Pegawai)} = 25,564 + 0,306X_1 \text{ (Pelatihan)} + 0,376X_2 \text{ (Motivasi Kerja)} + e$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut : Konstanta sebesar 25.564 artinya pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) ditiadakan (bernilai 0) maka kinerja pegawai (Y) bernilai 25,564. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,306, artinya jika variabel pelatihan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat dan variabel motivasi kerja (X2) nilainya tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,306. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,376, artinya jika variabel pelatihan (X1) nilainya tetap dan variabel motivasi kerja (X2)

mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,376.

Tabel 3. Koeffisien regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,564	9,685		2,639	,011
X1_total	,306	,128	,340	2,382	,021
X2_total	,376	,227	,236	1,654	,105

Berdasarkan uji t diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0.306 (sig 0.021 < 0.05), sedangkan motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan (sig > 0.05).

5. Keterbatasan

Penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan pengujian ulang. Penelitian mendatang disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dan skala motivasi yang dapat diadaptasi dari riset-riset sebelumnya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dalam bab ini akan dikemukakan secara garis besar mengenai kesimpulan yang diuraikan sebagai berikut : (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DJPPR Kementerian Keuangan; (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DJPPR Kementerian Keuangan; (3) Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DJPPR Kementerian Keuangan.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1 dan 2. edisi 10. Jakarta : Indeks
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI
- Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*, cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS.