



JPKN:
**Jurnal Pendidikan dan
Kebudayaan Nusantara**

E-ISSN: 2963-0746
P-ISSN: 2963-0738

<https://dinastires.org/JPKN> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i1>

Received: 6 Januari 2024, Revised: 11 Januari 2024, Published: 16 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel (Sebuah Kasus Pada Itu Riset dan Layanan Pembangunan Angkatan Udara Indonesia)

Dedi Junaedi¹, S. Ridwan², R. Jusdijachlan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

Corresponding Author : bang.yonas71@gmail.com²

Abstract: Dedi Junaedi, 2021. "The Influence of Training and Competency on Personnel Performance (A Case Study at the Indonesian Air Force Research and Development Service)." Thesis for the Graduate Program in the Master of Management Study Program at Winaya Mukti University, supervised by Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS, as the first mentor, and Dr. Hj. Winna Roswinna, SE, CPM, as the second mentor. The aim of this research is to understand and analyze: (1) training; (2) competency; (3) personnel performance; and (4) the impact of training and competency on the performance of personnel in the Indonesian Air Force Research and Development Service, both simultaneously and partially. The research method used is descriptive and explanatory survey, with the analysis unit being personnel involved in the Air Force Research and Development Service, comprising a sample of 50 individuals. The type of investigation is causal, and the study's time horizon is cross-sectional. Based on the research findings, it was found that training in the Indonesian Air Force Research and Development Service is generally good. Overall, the competency of personnel in the Indonesian Air Force Research and Development Service can be considered good, and their performance is currently regarded as good. Training and competency both influence the performance of personnel in the Indonesian Air Force Research and Development Service, both simultaneously and partially. However, training has a more dominant influence on personnel performance than competency. Since training is more influential in enhancing personnel performance, it is prioritized as the main focus for improvement. Therefore, the Indonesian Air Force Research and Development Service is advised to consistently maintain and improve the training provided to personnel so that they can work more professionally.

Keywords: Training, Competence and Personnel Performance

Abstrak: Dedi Junaedi, 2021. Pengaruhnya dari pelatihan Dan kompetensi ke personil pertunjukan (Sebuah kasus pada bahasa Indonesia Udara Memaksa Riset dan Layanan Pembangunan), Tesis Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti , Magister Program Studi Manajemen . itu bimbingan Prof.Dr.Hj. Ai Komariah, Ir., MS, sebagai mentor I dan Dr. Hj. Winna Roswinna , SE, CPM sebagai mentor II. Tujuan dari ini riset adalah ke tahu Dan

menganalisis : (1) Pelatihan (2) Kompetensi : (3) Kinerja Personel : dan (4) Dampaknya dari Pelatihan Dan Kompetensi ke Kinerja Personel TNI AU Riset dan Layanan Pembangunan , Baik serentak atau sebagian Penelitian metode digunakan dalam hal ini penelitian bersifat deskriptif survei Dan penjelasan survei , Analisis unit dalam hal ini riset adalah itu pesta terlibat Angkatan Udara riset Dan perkembangan melayani personil dengan sampel 50 orang . Jenis dari penyelidikan adalah kausalitas , dan itu cakrawala waktu dalam hal ini riset adalah penampang melintang. Berdasarkan pada itu hasil dari penelitian , itu adalah ditemukan itu itu pelatihan di Angkatan Udara Indonesia Riset dan Layanan Pembangunan adalah baik , Secara umum , kompetensi dari Personel di Angkatan Udara Indonesia Riset dan Layanan Pengembangan Bisa menjadi dikatakan ke menjadi bagus , kinerjanya dari Personel di Angkatan Udara Indonesia Riset dan Layanan Pengembangan adalah saat ini dipertimbangkan Bagus . Pelatihan Dan kompetensi mempengaruhi pertunjukan dari personil di dalam Orang Indonesia Angkatan Udara Riset dan Pembangunan Layanan secara bersamaan Dan sebagian Namun , terutama dominan pelatihan mempengaruhi personil pertunjukan lebih tepatnya dibandingkan kompetensi.Karena pelatihan adalah lagi dominan dalam mempengaruhi itu pertunjukan personil , itu menjadi itu Pertama prioritas dalam peningkatan itu pertunjukan dari ini Oleh karena itu , TNI Angkatan Udara Riset dan Layanan Pembangunan adalah menasihati ke tetap konsisten Dan menjaga itu pelatihan asalkan untuk personil , jadi itu mereka mampu ke bekerja lagi secara profesional.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Personel

PENDAHULUAN

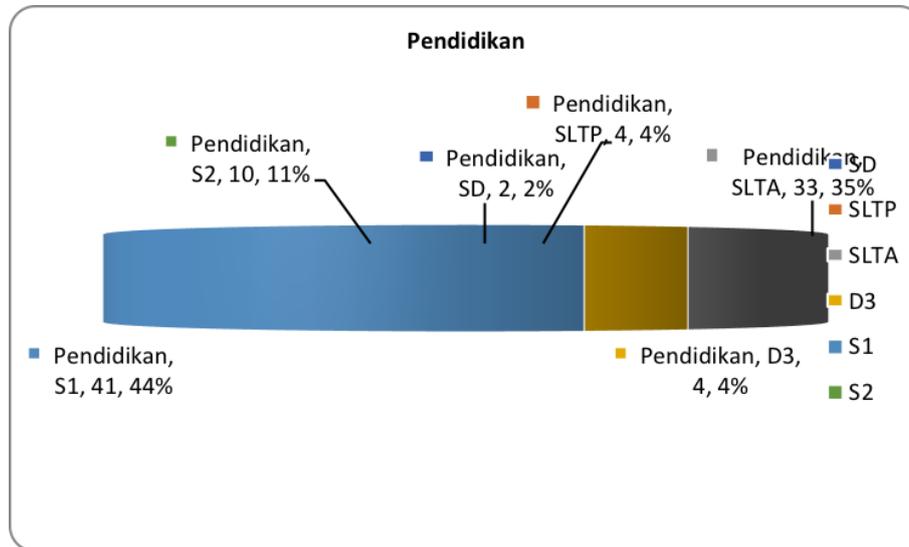
Thompson dan Strickland (1996; 91) dalam Mangkunegara (2005: 102) menyatakan bahwa penyusunan strategi untuk mencapai tujuan organisasi harus mengantisipasi perubahan lingkungan yang ada melalui kerjasama yang solid di setiap bagian organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas maka Balai Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara harus mampu mengkoordinasikan masing-masing bidang dalam organisasi secara sinergis, antar bidang dalam organisasi terfokus pada pencapaian tujuan organisasi, namun disisi lain antar bagian kurang mampu berbuat/bekerjasama dalam pelaksanaan kegiatan, hal ini dapat dilihat dari minimnya penyerapan anggaran kinerja instansi dan kurang dukungan dalam penyediaan sarana prasarana dalam pelaksanaan suatu kegiatan, sehingga capaian kinerja pada Balai Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara.

Pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan, dan motivasi pegawai, serta untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik pekerja dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan. Akan tetapi, meskipun sumber daya manusia telah diberikan pelatihan secara intensif, apabila faktor manajemen lainnya tidak mendukung, maka motivasi pegawai yang diharapkan tidak dapat tercapai sebagaimana mestinya. Aspek pelatihan semakin penting dan mendesak dalam meningkatkan kualitas aparatur atau pegawai agar memiliki kemampuan fungsional manajerial dan teknis untuk mempengaruhi efektivitas pelayanan publik yang terbebani oleh berbagai penyakit birokrasi, kinerja yang rendah, menurunnya produktivitas dan kualitas serta semakin kompleksnya permasalahan pembangunan.

Di samping program pelatihan, motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu personel merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja personel, karena lembaga tidak hanya mengharapkan personel yang cakap, mampu, dan terampil saja, akan tetapi yang penting adalah mereka mau bekerja keras dan mempunyai keinginan untuk meraih hasil yang maksimal, karena kemampuan, kemahiran, dan keterampilan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras.

Berdasarkan pernyataan di atas diduga bahwa rendahnya kinerja personel pada Badan Penelitian dan Pengembangan TNI AU disebabkan oleh pelatihan-pelatihan yang kurang bermanfaat dan kurang memiliki kompetensi di bidangnya serta kurang memiliki jiwa berkompetisi/bersaing secara jujur dan sportif dalam menjunjung tinggi etika profesi, hal ini dapat dilihat berdasarkan pendidikan personel pada Badan Penelitian dan Pengembangan TNI



AU pada Gambar 1.

Sumber: Kantor Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara, 2020

Gambar 1. Profil Personel Berdasarkan Pendidikan

Diatas terlihat jelas bahwa sebagian besar pegawai yang berjumlah 45% berpendidikan (SD, SLTP, SLTA dan D3), sedangkan pegawai yang berpendidikan Sarjana/S1 sebanyak 44%, hal ini diduga kompetensinya rendah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Nawawi (2005:97) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja, serta tingkat motivasi kerja, sehingga pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha yang maksimal, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan definisi tersebut, kompetensi merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang yang dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi tersebut harus selalu melekat pada diri seorang pemimpin agar pemimpin tersebut dapat dengan mudah mengarahkan, memberi semangat atau motivasi kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena tersebut dapat dilihat dari personel di level pimpinan/staf kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas hanya ditangani oleh beberapa personel saja, baik secara individu maupun tim (Observasi, 2020), sehingga tugas cenderung terpusat pada mereka yang dianggap memiliki kompetensi dari segi kemampuan, keterampilan dan ketrampilan, sedangkan yang lainnya bekerja asal-asalan tanpa pola dan tujuan yang jelas. Hal lain yang dapat menjadi indikasi dugaan rendahnya kompetensi pegawai adalah masih sulitnya memperoleh data terkini akibat kurangnya adaptabilitas terhadap perubahan.

Indikasi kinerja yang rendah juga dapat terlihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam penyelesaian atau pengolahan suatu berkas, pegawai tidak berada di tempat kerjanya atau hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kurangnya pelayanan cepat yang diberikan oleh pegawai merupakan indikasi dan masih kurangnya disiplin kerja mereka, dengan adanya fenomena tersebut dimana pegawai cenderung mengalami penurunan kinerja pada Dinas Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara sebagaimana terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran dari Hasil Kinerja Personel (tahun 2020)

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Kuantitas dari bekerja	80%	65%	Jumlahnya dari bekerja Selesai Sehat
Kualitas dari bekerja	75%	55%	Berat dari bekerja sesuai dengan itu rencana kerja
Bekerja pengetahuan	85%	67%	Nomor dari karyawan WHO bekerja menurut ke milik mereka Kompetensi
Kreativitas	80%	71%	Rata-rata nomor dari ide per orang per bulan
Kerja sama	95%	75%	Nomor dari rakyat WHO Bisa bekerja Sehat bersama
Loyalitas	80%	72%	Rata-rata karyawan kehadiran

Sumber : Karyawan Pekerjaan Evaluasi Laporan , 2020

Siagian (2008: 67) menyatakan itu satu dari itu elemen itu Bisa meningkatkan personil produktivitas Dan pertunjukan adalah bekerja disiplin Dan personil kompetensi ke mendapatkan itu pekerjaan Selesai .

Berdasarkan pada ini pernyataan itu adalah tersangka itu itu rendah pertunjukan dari personil adalah disebabkan oleh itu kemampuan dari personil ke menyelesaikan bekerja adalah Juga rendah .

Ini gambar Bisa menjadi terlihat di sehari-hari tugas mereka melakukan , dimana itu penyelesaian dari tugas adalah hanya ditangani oleh beberapa personil , keduanya secara individu dan dalam tim (Observasi , 2020). Selain itu , Winardi (2002: 28) menjelaskan sebagaimana yang dijelaskan di atas itu itu pertunjukan sumber daya manusia adalah diproduksi oleh itu proses dari pelatihan , pengembangan Dan mengarahkan itu tenaga kerja di suatu organisasi , dan itu pelatihan proses dalam membentuk dari pendidikan Dan pelatihan mempengaruhi itu kompetensi dari ini karyawan , jadi itu mereka mampu ke Mengerjakan milik mereka pekerjaan Sehat .

Berdasarkan pada itu latar belakang dari itu di atas masalah , pengarang harapan ke mengadakan riset pada " Efeknya dari Pelatihan Dan Kompetensi pada Kinerja Personel (Sebuah Kasus) pada itu Riset dan Layanan Pembangunan Angkatan Udara) " .

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatif. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu personil di lingkungan Balai Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara. Penelitian ini termasuk dalam kategori cross sectional , yaitu informasi dari populasi dikumpulkan langsung dari lokasi secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

Sumber data merupakan sumber data yang dapat memberikan informasi mengenai pokok bahasan dan fokus penelitian yang terdiri dari data sekunder dan data primer. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu seluruh elemen (anggota) populasi yang akan dijadikan sampel karena untuk menjaga keabsahan dan kehandalan pengukuran dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden yaitu Personel Dinas Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara sebanyak (N) 50 orang sesuai dengan karakteristik responden. Sumber data yang diperoleh penulis dengan menggunakan teknik 1. Wawancara, 2. Observasi, 3. Angket, 4. Dokumentasi. Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel-variabel yang mempunyai ukuran ordinal selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan Metode Successive Interval.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pelatihan di Kantor Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara

Penyelenggaraan program pelatihan pada suatu organisasi/instansi/dinas atau lembaga harus dilaksanakan dengan tujuan tertentu. Secara umum tujuan dari suatu program pelatihan yang dilaksanakan diarahkan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi/instansi/dinas dan untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap personil yang ada, dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan lembaga atau instansi.

Melalui kegiatan pelatihan yang efektif diharapkan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja para personel. Selain itu, peran pelatihan sangat penting dalam rangka menghadapi perubahan teknologi dan komputerisasi yang semakin pesat. Perkembangan teknologi menuntut adanya penyesuaian tata cara kerja, desain pekerjaan, serta sistem dan prosedur kerja yang lebih baik. Untuk menyesuaikan organisasi dengan sistem kerja agar dapat terlaksana secara efektif dan efisien, maka peran pelatihan sangatlah penting.

Perlu diketahui pula bahwa skor tertinggi dan terendah dari indikator variabel Pelatihan adalah skor tertinggi sebesar $5 \times 50 = 250$ sedangkan skor terendah sebesar $1 \times 50 = 50$ untuk setiap indikatornya, skor tersebut digunakan untuk mencari bobot dari masing-masing indikator variabel Pelatihan dengan rentang skor sebesar 40. Untuk lebih jelasnya mengenai indikator tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut ini;

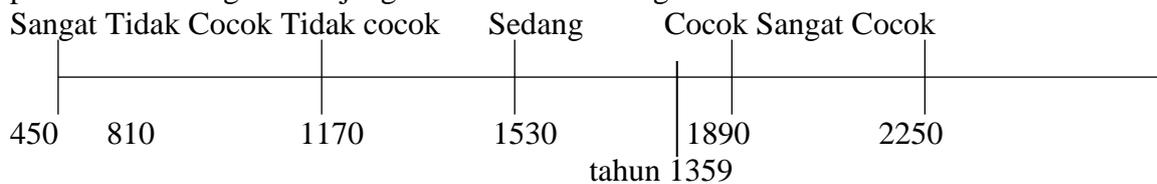
Tabel 2. Ringkasan dari pelatihan Angkatan Udara Riset dan Personel Layanan Pembangunan , 2021 (n=50)

TI DA K.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Pelatihan diadakan	192	Bermanfaat
2.	Kesesuaian dari itu materi pelatihan disediakan dengan itu bekerja dilakukan	124	Tidak cocok
3.	Keahlian dari itu pelatihan pengajar	148	Pakar cukup
4	Keramahan dari itu pelatihan pengajar	161	Cukup ramah
5.	kerapihan dari itu pelatihan pengajar	165	Rapi cukup
6.	Materi yang disediakan oleh itu pelatihan pengajar	135	Menyenangkan cukup
N o m o r t e l e p o n 7.	Kelengkapan dari yang ada pelatihan fasilitas	155	Lumayan menyelesaikan
8.	Kesesuaian dari itu pelatihan kurikulum ke itu beban kerja	121	Tidak pantas
N o	Akurasi dari itu pelatihan evaluasi asalkan	158	Lumayan sesuai

m or 9.			
	Total	tahun 1359	
	Rata-rata Skor	151	

Sumber : Rekap dari Pengolahan SPSS 12.0 Hasil

Berdasarkan pada tabel 2 di atas , total skor dari itu kumulatif nilai dari itu pelatihan variabel mencapai 1359. Dengan itu paling tinggi nomor dari skor menjadi $5 \times 9 \times 50 = 2250$, dan itu terendah nomor dari skor menjadi $1 \times 9 \times 50 = 450$. Klasifikasi dari itu skor dari itu jawaban ke itu pelatihan variabel personil Bisa menjadi dijelaskan secara bertahap dari skor pembobotan dengan skor jangkauan dari 353 sebagai berikut :



Berdasarkan pada itu berbobot skor dari itu pelatihan variabel di atas , itu berubah keluar itu itu pelatihan telah membawa keluar pada Angkatan Udara Riset dan Layanan Pembangunan adalah lumayan sesuai , di nalar itu personil pelatihan adalah sebuah proses dari mencapai personil bekerja itu Bisa mendukung itu pencapaian dari organisasi tujuan . Benar personil pelatihan harus memiliki jernih aktivitas detail , merata didistribusikan tugas beban , membayar Perhatian ke tugas klasifikasi , dan menyesuaikan ke itu keahlian , pengetahuan , dan pendidikan dari personil , tapi ada beberapa elemen / indikator yang dianggap lebih sedikit nyaman , yaitu pelatihan telah membawa keluar itu adalah kurang sesuai dengan itu karakter Dan kurang sesuai dengan itu kondisi dari itu ruangan / tempat kerja .

Personil Kompetensi dari itu Riset dan Kantor Pengembangan Angkatan Udara Indonesia

Kompetensi adalah sebuah refleksi dari seseorang keterampilan , pengetahuan Dan kemampuan atau Bisa Juga menjadi dikatakan ke menjadi suatu karakteristik itu mendasari seseorang dan adalah terkait ke itu efektivitas kinerja individu dalam bekerja , jadi di bawah Bisa menjadi terungkap tentang itu kompetensi dari personil pada Penelitian TNI AU dan Kantor Pembangunan sebagaimana diukur melalui motif , karakter pribadi (ciri-ciri) , konsep diri , pengetahuan , dan keterampilan , yaitu oleh ukur tingkatan bekerja kemampuan dari Personel dalam melamar milik mereka pengetahuan , keahlian Dan keterampilan , personil menginginkan ke mengaktualisasikan diri , mereka kemampuan ke menanggapi ke semua situasi , kecepatan dalam merespon ke semua informasi diterima , mereka penilaian dari itu sistem yang ada pada Angkatan Udara Riset dan Layanan Pembangunan, mereka bekerja kemampuan Dan keterampilan , mereka kemampuan ke menyelesaikan tugas ditugaskan oleh atasan , mereka nalar dari tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas , mereka kemampuan ke meraih bekerja pencapaian target , mereka kesiapan ke menghadapi tantangan , mereka pandangan pada itu kualitas dari bekerja hasil , dan milik mereka pandangan pada efisiensi dalam menyelesaikan bekerja .

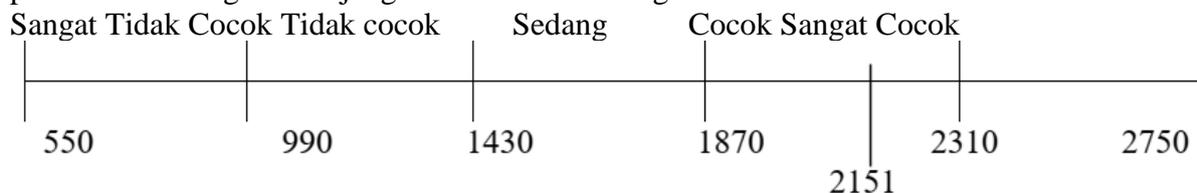
Dia sebaiknya Juga menjadi menyatakan itu itu paling tinggi Dan terendah skor dari itu kompetensi variabel Indikatornya adalah paling tinggi skor dari $5 \times 50 = 250$, sedangkan itu terendah skor adalah $1 \times 50 = 50$ untuk setiap indikator , skor adalah digunakan ke menemukan itu berat dari setiap indikator dari itu Personil Kompetensi variabel dengan skor jangkauan dari 40. Untuk informasi lebih lanjut rincian tentang ini indikator , lihat itu mengikuti meja ;

Tabel 3. Ringkasan dari Kompetensi Variabel dari Angkatan Udara Riset dan Personel Kantor Pengembangan , 2021 (n=50)

TIDAK.	Indikator	Skor	Deskripsi
1.	Aplikasi dari pengetahuan , keahlian Dan keterampilan	204	Mampu
2.	Kemampuan ke bekerja Karena mereka ingin ke mewujudkan diri	191	Tepat
3.	Responsif dalam merespon ke semua situasi	197	Responsif
4.	Responsif dalam merespon ke semua informasi diterima	185	Respon cepat
5.	Yang berlaku nilai sistem	173	Bagus sesuai kebutuhan
6.	Kemampuan Dan bekerja keterampilan kerasukan	193	Sesuai kebutuhan
No mo r 7. tel ep on	Kemampuan ke menyelesaikan tugas diberikan oleh atasan	190	Bisa jadi pada waktu
8.	Sebuah rasa dari bekerja tanggung jawab untuk itu tugas ditugaskan	199	Besar Dan dioptimalkan
No mo r 9.	Kemampuan ke meraih pencapaian sasaran	195	Mampu
10.	Kesiapan ke menghadapi tantangan	211	Sangat serius
11.	Pemandangan Masalah dari kualitas dari bekerja hasil	213	Sangat serius
	Total	tahun 2151	
	Rata-rata Skor	195.5	

Sumber : Rekap dari Pengolahan SPSS 12.0 Hasil

Berdasarkan pada tabel 3 di atas , total skor dari itu kumulatif nilai dari itu personil kompetensi variabel mencapai 2151. Dengan itu paling tinggi skor menjadi $5 \times 11 \times 50 = 2750$, dan itu terendah skor menjadi $1 \times 11 \times 50 = 550$. Klasifikasi dari itu skor dari jawaban responden ke personil kompetensi variabel Bisa menjadi dijelaskan secara bertahap dari skor pembobotan dengan skor jangkauan dari 440 sebagai berikut :



Berdasarkan pada Tabel 3 dan itu berbobot skor dari itu personil kompetensi variabel di atas , itu berubah keluar itu itu kompetensi dari personil pada Angkatan Udara Riset dan Layanan Pembangunan adalah cukup sesuai dengan itu Kompetensi kerasukan oleh Personel dalam hal dari motif , karakter pribadi , konsep diri Dan pengetahuan menurut ke personil tanggapan pada saat yang baik panggung . Dengan demikian itu kompetensi dari personil adalah tinggi , tapi ada beberapa hal-hal itu membutuhkan ke menjadi dipertimbangkan , yaitu

itu berlaku nilai sistem adalah Kadang-kadang diabaikan (kekurangan dari menyediakan cepat layanan) dan lebih sedikit responsif dalam menanggapi ke semua informasi diterima , jadi Angkatan Udara Riset dan Layanan Pembangunan harus memperbaiki itu kompetensi dari - nya personil keduanya melalui pendidikan , keterampilan Dan pelatihan , jadi bahwa di dalam masa depan dia akan mendorong itu pencapaian dari tinggi personil pertunjukan.

Kinerja Angkatan Udara Riset dan Personel Layanan Pembangunan

Kinerja adalah itu penampilan dari bekerja dalam kualitas Dan kuantitas disajikan oleh seorang personel dalam membawa melaksanakan tugasnya sesuai dengan dengan itu tanggung jawab diberikan ke dia . Personel pertunjukan Bisa menjadi dilihat dalam istilah dari itu keterampilan , ketrampilan , pengetahuan Dan keseriusan dari itu responden khawatir . Karena itu kelangsungan hidup dari sebuah organisasi bergantung pada satu dari -nya personil kinerja dalam membawa keluar bekerja , karena Personel adalah sebuah penting elemen itu harus menerima perhatian . Mencapai organisasi sasaran menjadi lebih sedikit efektif jika personil pertunjukan tidak optimal dan ini akan menyebabkan limbah untuk itu organisasi itu sendiri . Oleh karena itu , pekerjaan pertunjukan atau personil pertunjukan harus menjadi Sungguh dipertimbangkan .

Jadi di bawah Bisa menjadi terungkap tentang itu pertunjukan dari Personel sesuai yang diukur oleh itu pencapaian dari target , itu efisiensi dari bekerja waktu ke melakukan suatu pekerjaan , tersedianya dari waktu ke membantu rekan kerja , tersedianya dari waktu ke berinovasi dalam pekerjaan , ketepatan dari bekerja , itu kerapian dari bekerja hasil , ketepatan dari bekerja penyelesaian prosedur , frekuensi dari pemeliharaan dari bekerja perlengkapan , kedisiplinan dalam melakukan bekerja , bersedia ke bekerja berdasarkan pada peraturan , bersedia ke menjadi dihukum jika mereka membuat kesalahan dalam pekerjaan , mengetahui bekerja standar , mengetahui Bagaimana ke ukuran pertunjukan Dan berani ke menghadapi itu kebenaran .

Dia sebaiknya Juga menjadi menyatakan itu itu paling tinggi Dan terendah skor dari itu pertunjukan variabel Indikatornya adalah paling tinggi skor dari $5 \times 50 = 250$, sedangkan itu terendah skor adalah $1 \times 50 = 50$ untuk setiap indikator , skor adalah digunakan ke menemukan itu berat dari setiap indikator dari itu pertunjukan variabel dengan skor jangkauan dari 40. Untuk informasi lebih lanjut rincian tentang ini indikator , itu Bisa menjadi terlihat di mengikuti meja :

Tabel 4. Ringkasan dari Personil pertunjukan variabel pada Angkatan Udara Riset dan Layanan Pembangunan, 2021 (n=50)

TIDAK.	Indikator	Skor	Deskripsi
1.	Jumlahnya dari bekerja berhasil dilakukan / diselesaikan ini tahun oleh Personil	175	Tercapai
2.	Efisiensi dari waktu ke melakukan suatu pekerjaan	181	Efisien
3.	Tersedianya dari waktu ke membantu rekan kerja	180	Tersedia
4.	Tersedianya dari waktu ke berinovasi dalam pekerjaan	168	Lebih sedikit tersedia
5.	Akurasi dalam membawa keluar bekerja	175	Menyeluruh
6.	Kerapian dari itu hasil dari itu bekerja telah membawa keluar pada ini waktu	183	Rapi
No mo r tel	Personel hubungan dengan rekan Personel / Rekan Kerja	182	Tepat

ep on 7.			
8.	Frekuensi dari pemeliharaan dari bekerja peralatan telah membawa keluar pada ini waktu	162	Kadang-kadang
No mo r 9.	Disiplin dalam melakukan bekerja	188	Disiplin
10.	Bersedia untuk bekerja berdasarkan pada yang ada Peraturan	206	Bersedia
11.	Dihukum jika Anda membuat kesalahan dalam pekerjaan	188	Bersedia
12.	Saat ini bekerja standar	194	Penuh arti
13.	Bagaimana ke ukuran pertunjukan	174	Penuh arti
14.	Berani ke menghadapi itu kebenaran	208	Berani
	Total	tahun 2564	
	Rata-rata Skor	183	

Sumber : Rekap dari Pengolahan SPSS 12.0 Hasil

Berdasarkan pada tabel 4.41 diatas , total skor dari itu kumulatif nilai dari itu bekerja pertunjukan variabel mencapai 2564. Dengan itu paling tinggi nomor dari skor menjadi $5 \times 14 \times 50 = 3500$, dan itu terendah nomor dari skor menjadi $1 \times 14 \times 50 = 700$. Klasifikasi dari jawaban responden ke personil pertunjukan variabel Bisa menjadi dijelaskan secara bertahap dari skor pembobotan dengan skor jangkauan dari 560 sebagai berikut :



Berdasarkan pada Tabel 4.41 diatas , berubah keluar itu itu personil dari Angkatan Udara Riset dan Layanan Pembangunan memiliki tinggi pertunjukan Dan bahkan beberapa personil memiliki sangat tinggi kinerja , tapi ada beberapa hal-hal itu membutuhkan ke menjadi dipertimbangkan oleh itu kepemimpinan tentang kekurangan dari inovasi dalam pekerjaan , monoton kreativitas , inovasi tidak terlihat , dan kekurangan dari inovasi dalam menciptakan kompetitif Dan komparatif keuntungan dalam menyelesaikan tugas Dan kekurangan dari kerja sama dengan rekan rekan kerja ke menyelesaikan bekerja Dan itu frekuensi dari pemeliharaan dari bekerja peralatan telah membawa keluar adalah saat ini sangat kurang , menurut ke itu pendapat dari Mangkunegara (2005: 67) yang Negara bagian itu Apa adalah ditelepon pertunjukan adalah itu kualitas Dan kuantitas dari bekerja tercapai oleh sebuah karyawan dalam melaksanakan melaksanakan tugasnya sesuai dengan dengan itu tanggung jawab diberikan ke dia .

Efeknya dari pelatihan Dan pekerjaan kompetensi pada itu pertunjukan Angkatan Udara Riset dan Personel Layanan Pembangunan

Untuk mengungkapkan itu memengaruhi dari suatu variabel atau satu set variabel pada lainnya variabel , Jalur Analisa Bisa menjadi digunakan . Dalam hal ini jalur analisis , besarnya dari itu pengaruh dari suatu variabel pada lainnya variabel , keduanya langsung Dan tidak langsung , bisa menjadi diketahui . Sebelum mengambil keputusan tentang itu besarnya dari itu pengaruh dari suatu variabel pada ini lainnya variabel , pengujian hipotesis adalah Pertama telah membawa keluar , baik keseluruhan atau pengujian individual.

Untuk menemukan keluar apakah itu mandiri variabel , yaitu itu memengaruhi dari pelatihan Dan kompetensi pada itu pertunjukan dari personil di dalam Angkatan Udara Riset dan Layanan Pembangunan, adalah telah membawa keluar menggunakan jalur analisa Dan itu perangkat lunak digunakan adalah SPSS rilis 12. Langkah-langkahnya diambil adalah untuk menghitung itu korelasi di antara variabel , jadi itu dia adalah diperoleh seperti pada tabel 4.42 dibawah ini .

Meja 5. Matriks Korelasi Antara Variabel Korelasi

		PELATIHAN	KOMPETENSI
PELATIHAN	Bahasa Inggris: Pearson Korelasi Tanda tangan . (2 ekor) N	1 . 50	.359* .011 50
KOMPETENSI	Pearson Korelasi Tanda tangan . (2 ekor) N	.359* .011 50	1 . 50

*. Korelasi adalah penting pada itu 0,05 tingkat (2- ekor).

Sumber : Output SPSS hasil

Selain itu , berdasarkan pada itu hasil dari itu korelasi matriks perhitungan , jalur koefisien , keseluruhan memengaruhi dari X1 ke X2 dan itu jalur koefisien dari lainnya variabel di luar variabel X1 ke X2 Bisa menjadi dihitung seperti yang ditunjukkan pada tabel 6 di bawah ini .

Tabel 6. Jumlah dari Jalur Koefisien

Jalur koefisien X ₁ ke kamu	<i>cangkir₁</i>	0.477
Jalur koefisien X ₂ ke kamu	<i>piala₂</i>	0.318

Sumber : Output SPSS hasil

Perhitungan hasil untuk banyak tekad koefisien (R² Y.X1, X2,). Korelasi koefisien (R Y.X1, X2) , koefisien dari tekad dari lainnya variabel pada Y (P2 Y €), dan itu jalur koefisien dari lainnya variabel pada Y (PY €), ditunjukkan pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7. Banyak sekali Tekad Koefisien , dan Jalur Koefisien dari Lainnya Variabel

Tekad Banyak sekali (R ²)	$R^2_{Y.X1, X2}$	0.437
Banyak sekali Korelasi Koefisien	$R_{Y.X1, X2}$	0.661
Tekad Lainnya Variabel ke Y	<i>Halaman²_{Y Aku}</i>	0,563 tahun
Jalur Koefisien X ₂ Lainnya Variabel ke kamu	$P_{Y Aku}$	0.750

Sumber : Output SPSS hasil

Ini cara itu itu memengaruhi dari variabel X1, dan X2 bersama-sama pada variabel Y adalah 0,437 atau 43,7% dari variabel X1, dan X2 bersama-sama mempengaruhi Y, dan itu tersisa 0,563 atau 56,3% adalah terpengaruh oleh lainnya variabel yang tidak termasuk dalam penelitian .

Berdasarkan pada itu teoretis kerangka itu di sana adalah positif pengaruh di antara itu memengaruhi dari pelatihan Dan kompetensi pada itu pertunjukan dari personil di dalam Angkatan Udara Riset dan Kantor Pengembangan, kemudian Kami akan tes itu keseluruhan hipotesa dengan formulir seperti tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 pada Y
Analisis varians^b

Model	Jumlah dari Kotak	df	Berarti Persegi	F	Tanda tangan .
1 Regresi	340.678	2	170.339	18.268	.000 per bulan
Sisa	438.249	47	9.324		
Total	778.927	49			

a. Prediktor : (Konstan), KOMPETENSI, PELATIHAN

b. Bergantung Variabel : PERTUNJUKAN

Sumber : Output SPSS 12.0

Dari tabel 4.51 di atas , itu Bisa menjadi terlihat itu itu Fhitung nilai adalah 18.268 dengan tingkat signifikansi 0,00 . lebih kecil dari 0,05, jadi dia Bisa menjadi menyimpulkan itu itu serentak tes hasilnya sudah terbukti atau signifikan , jadi itu dia Bisa menjadi dilanjutkan lebih lanjut analisa dengan pengujian parsial .

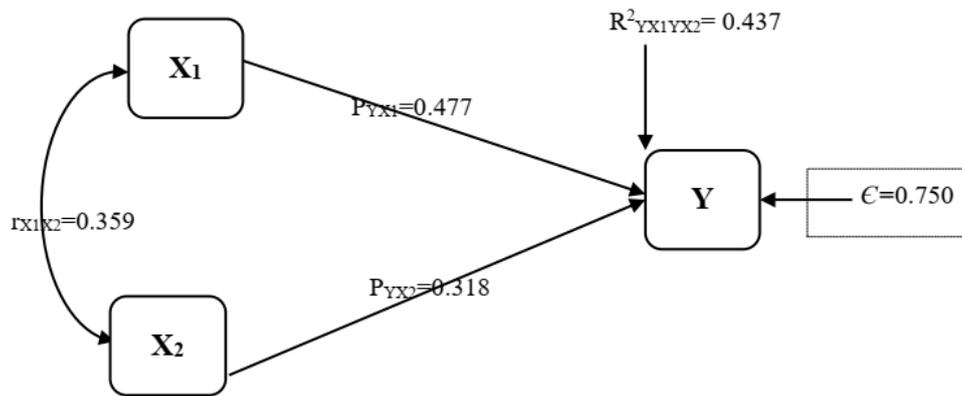
Ketika itu hasil dari itu kausal hubungan atau langsung pengaruh dari X1 dan X2 pada Y, bisa menjadi terlihat pada tabel 9 di bawah ini .

Tabel 9. Memengaruhi dari Variabel X1 dan X2 terhadap Y dan Memengaruhi Di luar Variabel X1 dan X2

Jalur Analisa Interpretasi		
Keterangan	Memengaruhi	%
Memengaruhi dari X1, X2 ke kamu	0.437	43.7
Luar Efek X1, X2	0,563 tahun	56.3
Jumlah		100

Sumber : Statistik Pengolahan Hasil Program SPSS

Dari itu tes hasil dia Bisa menjadi terlihat itu pelatihan Dan kompetensi memengaruhi itu pertunjukan dari personil di dalam itu Riset dan Layanan Pembangunan Angkatan Udara , yang adalah 43,7%, sedangkan itu sisanya 56,3% adalah terpengaruh oleh lainnya faktor-faktor yang tidak diperiksa oleh itu penulis , yaitu bekerja iklim , komitmen , pekerjaan budaya , pekerjaan lingkungan . Namun , ketika dilihat sebagian , dominan pelatihan mempengaruhi personil pertunjukan lebih tepatnya dibandingkan kompetensi , dari itu hasil dari pengujian hipotesis , diagram itu kausal hubungan di antara variabel X1, X2 sampai Y bisa menjadi digambar sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Sebab Akibat Antara Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Personel (Y)

Seperti pada Gambar 2 di atas , itu Bisa menjadi terlihat itu pelatihan dominan mempengaruhi personil pertunjukan dengan jalan koefisien dari 0,477 dengan tcount dari 4.070 dengan ttabel nilai pada itu tingkat signifikansi $\alpha (0,05) = 1,67$, dibandingkan kompetensi dari 0,318 dengan tcount dari 2.712 dengan ttabel nilai pada itu tingkat signifikansi $\alpha (0,05) = 1,67$, dan keduanya variabel terbukti ke memengaruhi personil kinerja , seperti yang ditunjukkan pada Tabel 10 di bawah ini .

Tabel 10. Sebagian Jalur Koefisien Tes

Simbol dari Jalur Koefisien		hitung t	tabel t	Kesimpulan
PIX ₁	0.477	4.070	1.67	Hai Menolak Di sana adalah positif memengaruhi dari pelatihan pada personil pertunjukan
PIX ₂	0.318	2.712	1.67	Hai Menolak Di sana adalah positif memengaruhi dari kompetensi pada personil pertunjukan

Sumber : perhitungan hasil

Berdasarkan pada itu hasil dari itu di atas perhitungan , itu Bisa menjadi terungkap itu pelatihan pada personil pertunjukan keduanya secara langsung Dan secara tidak langsung pada Angkatan Udara Riset dan Kantor Pengembangan dapat menjadi terlihat pada tabel 11 dibawah ini :

Tabel 11. Langsung Dan Tidak langsung Efek dari Pelatihan pada Kinerja Personel

Jalur Analisa Interpretasi			
Deskripsi		Memengaruhi	%
X1 satuan	Langsung memengaruhi di Y	0.227529	22.7529

	Tidak langsung memengaruhi melalui X ₂ ke kamu	0,054455	5.445527
Total		0.281984	28.19843

Sumber : Statistik Pengolahan Hasil Program SPSS

Dari itu meja di atas , itu Bisa menjadi terlihat itu itu kontribusi dari pelatihan ke personil pertunjukan secara langsung berjumlah hingga 22,7529 % dengan tcount koefisien dari 4.070, sedangkan untuk itu tabel nilai pada itu tingkat signifikansi $\alpha (0,05) = 1,67$, karena itu nilai dari thitung > ttabel , dan secara tidak langsung melalui itu kompetensi variabel dari 5.445527%. Sementara itu kontribusi dari pelatihan ke keseluruhan personil pertunjukan mencapai 28.19843%, itu Bisa menjadi menyimpulkan itu pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan langsung memengaruhi pada kinerja , ini empiris bukti menyediakan sebuah indikasi bahwa dalam suatu upaya ke memperbaiki personil kinerja , itu adalah diperlukan ke memperbaiki itu pelatihan faktor , karena itu pelatihan faktor adalah erat terkait ke pertunjukan perbaikan . jalan koefisien menunjukkan positif Dan penting nilai , makna itu itu lebih baik itu pelatihan adalah telah membawa keluar , pertunjukan dari itu personil akan meningkat , sesuai ke milik Ruky pendapat (2006: 230) “ Pelatihan adalah suatu sistematis proses untuk berubah itu bekerja perilaku dari sebuah karyawan / kelompok dari karyawan di suatu upaya ke memperbaiki organisasi kinerja ". Pelatihan adalah terkait ke itu keterampilan Dan kemampuan diperlukan untuk itu bekerja Sekarang makhluk selesai . Pelatihan adalah berorientasi ke itu massa Sekarang Dan membantu karyawan untuk menguasai spesifik keterampilan Dan kemampuan (kompetensi) untuk berhasil dalam usaha mereka pekerjaan .

Demikian pula , hasil dari itu di atas perhitungan , itu Bisa menjadi terungkap itu itu memengaruhi dari kompetensi pada personil pertunjukan pada Angkatan Udara Riset dan Kantor Pengembangan keduanya secara langsung Dan secara tidak langsung Bisa menjadi terlihat pada tabel 12 dibawah ini :

Tabel 12. Langsung Dan Tidak langsung Efek dari Kompetensi pada Kinerja Personel

Jalur Analisa Interpretasi			
Deskripsi		Memengaruhi	%
X₂ 2 buah	Langsung memengaruhi di Y	0.101124	10.1124
	Tidak langsung memengaruhi melalui X ₁ ke kamu	0,054455	5.445527
Total		0,155579	15.55793

Sumber : Statistik Pengolahan Hasil Program SPSS

Dari itu meja di atas , itu Bisa menjadi terlihat itu itu kontribusi dari kompetensi ke personil pertunjukan secara langsung berjumlah hingga 10,1124 % dengan tcount koefisien dari 2.712, sedangkan untuk itu tabel nilai pada itu tingkat signifikansi $\alpha (0,05) = 1,67$, karena itu nilai dari thitung > ttabel , dan secara tidak langsung melalui itu pelatihan variabel dari 5.445527%. Sementara itu kontribusi dari kompetensi ke keseluruhan personil pertunjukan mencapai 15.55793%, itu Bisa menjadi menyimpulkan itu Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan langsung memengaruhi pada personil kinerja , ini empiris bukti menyediakan sebuah indikasi bahwa dalam suatu upaya ke memperbaiki personil kinerja , itu adalah

diperlukan ke memperbaiki itu kompetensi faktor , karena itu kompetensi faktor adalah erat terkait ke meningkatkan personil kinerja . Jalan koefisien menunjukkan positif Dan penting nilai , makna itu itu lebih baik itu kompetensi telah membawa keluar akan menghasilkan peningkatan personil kinerja . Ini menunjukkan itu Kompetensi memiliki pengaruh pada personil kinerja , jadi itu itu kontribusi dari kompetensi adalah lumayan berarti , ini ada di dalam barisan dengan milik Ruky pernyataan (2006: 107) menjelaskan itu kompetensi adalah " Deskripsi dari itu pengetahuan , keterampilan , sikap Dan kemampuan dari seorang personel ke meraih itu paling efektif kinerja ” Sedangkan (Spencer & Spencer dalam Ruky , 2006: 105) menjelaskan itu Kompetensi adalah “ Kemampuan dari seseorang ke menggunakan Motif , karakter pribadi , konsep diri , pengetahuan Dan keterampilan dimiliki , untuk menghasilkan itu terbaik melayani kinerja " Ini adalah Juga didukung oleh Zeithaml (1990: 21) berpendapat itu Kompetensi adalah “ tingkat keterampilan Dan pengetahuan kerasukan oleh sebuah karyawan ke menjadi mampu ke meraih yakin melayani pertunjukan Dan menghasilkan itu terbaik melayani .

Berdasarkan pada itu hasil dari itu diskusi di atas , itu berubah keluar itu pertunjukan adalah terpengaruh oleh ini dua variabel , menurut ke Wahyudi pendapat (1996: 101) yang Negara bagian itu pertunjukan adalah sebuah evaluasi itu adalah telah membawa keluar secara berkala Dan secara sistematis Dan membutuhkan 4 dasar kondisi itu harus menjadi kerasukan oleh tenaga kerja / personalia ke unggul dalam bekerja mereka melakukan , itu empat kondisi dirujuk adalah : 1) Pekerjaan kemampuan (kompetensi) dalam melaksanakan keluar Bagus bekerja diperoleh dari itu hasil dari bekerja dalam pekerjaannya ; 2) Sukses dalam mengikuti pelatihan Dan perkembangan program ; 3) Pekerjaan kepuasan untuk memperbaiki bekerja disiplin Dan mendorong bekerja Dan memperbaiki kinerja ; 4) Kompensasi keduanya secara langsung Dan secara tidak langsung .

Dari ini pendapat dia berubah keluar itu pertunjukan adalah terpengaruh oleh kompetensi , pelatihan program , pengembangan , pekerjaan kepuasan , pekerjaan disiplin Dan bekerja motivasi . Jadi itu pertunjukan peningkatan adalah terpengaruh oleh pelatihan Dan kompetensi .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja personel pada Dinas Penelitian dan Pengembangan TNI AU, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1.) Pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Litbang TNI AU sudah cukup sesuai dengan kebutuhan organisasi, dalam artian pelatihan personel merupakan suatu proses pencapaian hasil kerja personel yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi, namun ada beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang tuntas yaitu pelatihan yang dilaksanakan kurang sesuai dengan karakter dan kurang sesuai dengan kondisi ruangan/tempat kerja; 2.) Kompetensi personel di Dinas Litbang TNI AU secara umum dinilai cukup sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh personel baik dari segi motif, karakter pribadi, konsep diri dan pengetahuan menurut respon personel berada pada tahapan baik. Dengan demikian kompetensi personel sudah tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu tata nilai yang berlaku terkadang kurang diperhatikan (kurang memberikan pelayanan yang cepat) dan kurang tanggap dalam menanggapi segala informasi yang diterima, maka sebaiknya Dinas Litbang TNI AU meningkatkan kompetensi personelnnya baik melalui pendidikan, keterampilan dan pelatihan.
- 3.) Personel Balai Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara memiliki kinerja yang tinggi bahkan ada beberapa personel yang memiliki kinerja sangat tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai monotonnya kreativitas, inovasi tidak terlihat, dan kurangnya inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas serta kurangnya kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk

menyelesaikan pekerjaan serta frekuensi perawatan peralatan kerja yang dilakukan saat ini sangat kurang; 4.) Pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel di Balai Penelitian dan Pengembangan Angkatan Udara dan pengaruhnya bersifat positif. Namun demikian, secara parsial dominan pelatihan mempengaruhi kinerja personel daripada kompetensi. Dan secara parsial, pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebagai berikut : a) Pelatihan mempengaruhi kinerja personel, sehingga apabila pelatihan yang dilakukan sesuai, maka kinerja personel juga akan meningkat; b) Kompetensi mempengaruhi kinerja personel, sehingga apabila kompetensi yang dimiliki personel sesuai dengan kompetensinya, maka kinerja personel juga akan meningkat.

REFERENSI

- Achmad S. Ruky . 2006, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka utama
- AA Anwar Prabu Mangkunegara , 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya .
- Bambang Wahyudi , 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung, CV. Setia.
- Bernardin, John H dan Russell, Joyce EA, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, New York, Mc Graw – Hill Inc.
- Cascio, Wayne F, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas, Kualitas Kehidupan Kerja, Keuntungan, Edisi Internasional , Mc Graw – Hill.
- Cherington , David J, 2000, Perilaku Organisasi: Manajemen Kinerja Individu dan Organisasi , Massachusetts USA: Allyn dan Bacon, Needham Heigt .
- Dale, Timpe A, 1998, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis , Kinerja, Terjemahan Sofyan Cikmat , Jakarta, PT Elex Media Komputindo .
- Dessler , Garry, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia , edisi ketujuh , alih bahasa . Benyamin Molan , Jakarta, PT. Prehalindo .
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnelly Jr, James H, 1997, Organisasi , Perilaku , Struktur , Proses, edisi delapan , penejemah Nunuk Adiarni , Jakarta, Binarupa Aksara .
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia , Yogyakarta, Andi Offset.
- Hart, Cathy, dkk . 1999, Persepsi Pengecer dan Mahasiswa tentang Pengembangan Kompetensi, Jurnal Internasional Manajemen Ritel dan Distribusi, Vol. 27, No. 9, hal . 362-373.
- Harun Al Rasyid , 1998, Analisis Jalur Sebagai Sarana Statistik Dalam Analisis Kausal , LP3-UNPAD, Bandung
- Henry Simamora , 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia , Cetakan Ketiga , Penerbit STIE YKPN - Yogyakarta.
- Johnston, James L, John M Ivancevich, James H Donnelly Jr, 1995, Organisasi , Perilaku , Struktur , Proses, Terjemahan Nunuk Adriani , Binarupa Aksara , Jakarta,
- Jackson, Susan E, (1996), Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke 21, Jilid I dan II, edisi keenam , (alih-alih bahasa : Abdul Rosyid , 1999), Jakarta, Erlangga .
- Johnston, Robert, 1995 a, Faktor-faktor Penentu Kualitas Layanan: Faktor-faktor yang Memuaskan dan Tidak Memuaskan, Jurnal Internasional Manajemen Industri Layanan, Vol. 6, No.5
- Jansen, H. Sinamo , 2002, Ethos 21, Ethos Profesional di Era Digital Global, Jakarta, Institut Dharma Mahardika .
- Mitrani , A, Daziel , M. dan Fitt , D. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi : Strategi Berbasis Nilai untuk Perekrutan , Pengembangan, dan Penghargaan. London: Kogan Page Limited.
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, South-Western College Publishing, divisi Thomson Learning.

- Mac Lean. 2001. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan. Edisi ke-2. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Milkovich, George T dan Newman, Jerry M, 1998, Kompensasi, Mc Graw Hill, Irwin.
- Milkovich, George T dan Boudreau, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Boston, Richard D Irwin Inc.
- Milton, Charles R, 2001, Perilaku Manusia dalam Organisasi: Tingkatan Perilaku, Engelwood Clifs , Amerika Serikat, Prentice – Hall Inc.
- Mohammad Nazir, 2000, Metode Penelitian , Cetakan ketiga , Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Moh As'ad , 2001, Psikologi Industri , Edisi keempat , Yogyakarta, Liberty. Nawawi Usman, 2005. Sumber Daya Manusia , Gunung Agung, Jakarta., Newstrom , John W dan Davis, Keith, 2002, Perilaku Organisasi , Manusia
- Perilaku di Tempat Kerja Edisi ke-11, Boston, Mc Graw Hill Irwin, Edisi Internasional .
- Schuller, Walker & Jackson, 1990, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil , Edisi Pertama , Richard D. Irwin
- Setyo Riyanto , 2004. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pegawai terhadap Kepuasan Pegawai , serta Implikasinya pada Kepuasan Konsumen Jasa Kurir di Jawa Barat. Disertasi . UNPAD. Bandung
- Sedarmayanti , 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , Bandung, Ilham Jaya
- Situs web Nirwana , 1994, Analisis Jalur, Bandung : UPT Jurusan Statistika , FMIPA UNPAD
- Sugiyono , 2006, Metode Penelitian Bisnis , Bandung Alfabeta .
- Suharsimi Arikunto , 1996, Prosedur Penelitian , Suatu Pendekatan Praktik , Edisi Revisi II, Jakarta, PT Rineka Cipta .
- Spencer, M. Lyle dan Spencer, M. Signe . 1993. Kompetensi di Tempat Kerja: Model untuk Atasan.
- Sondang P Siagian , 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta, Bumi Aksara .
- , P. 2006. Teori Motivasi dan Aplikasinya , Rineka Cipta .
- Uma Sekaran, 2000. Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Kedua, Penerbit Nohnwiley & Sons, Inc. New York Chichester Bisbone Toronto Singapura.
- Werther, William B dan Davis, Keith, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia , Edisi Kelima. New York.
- Winardi , J, 2002, Manajemen Konflik dan MSDM, Gramedia, Jakarta.