



**PENGARUH PENGEMBANGAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI
DAN USAHA MIKRO KOTA SURABAYA PADA ERA PANDEMI
COVID-19**

Zatik Mazidah¹, Mochamad Mochklas², Rina Maretasari³
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

Human resource development and quality are significant to improving company performance. This research aims to determine the effect of the product and quality of human resources on the performance of the Cooperative and Micro Business Office employees in Surabaya during the Covid-19 Pandemic Era. This research uses quantitative methods by testing hypotheses based on data obtained from distributing questionnaires to respondents. The data are collected using a questionnaire with a sample of 38 employees. The results of the research show that the independent variable (X1) is Human Resource Development and the independent variable (X2) is the Quality of Human Resources which simultaneously have a positive and significant effect on the dependent variable (Y) Employee Performance with the F test results obtained that f count 57.271 with a value significance $0.000 < 0.05$. While partially the independent variable (X1), Human Resource Development, has a significant and positive impact on the dependent variable Employee Performance (Y) with a significance value of $0.000 < 0.05$, and the independent variable (X2) Human Resource Quality has a positive and significant effect on the dependent variable (Y) Employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$.

Keywords : Development; Quality of Human Resources; Employee Performance.

Correspondence to : zaticmazidah@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan dan Kualitas Sumber daya manusia sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di dalam suatu perusahaan. Penelitian berikut ini bertujuan guna mengetahui pengaruh Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya pada Era Pandemi Covid-19. Penelitian berikut menggunakan metode kuantitatif dengan menguji hipotesis didasarkan pada data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 38 pegawai. Hasil dari penelitian berikut memperlihatkan bahwasannya variabel independen (X1) Pengembangan Sumber Daya Manusia dan variabel independen (X2) Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai dengan hasil uji F diperoleh bahwa f hitung 57,271 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara parsial variabel independen (X1) Pengembangan Sumber Daya Manusia signifikan dan positif terhadap Variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan variabel independen (X2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Pengembangan; Kualitas SDM; Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Dalam undang-undang No.25 Tahun 1992 Pasal 1 tentang perkoperasian menjelaskan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas kekeluargaan.

Adenk (2013:4) koperasi adalah suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang atau badan hukum koperasi yang memiliki keterbatasan kemampuan ekonomi, dengan tujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggotanya. Koperasi juga memiliki peran penting dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. Salah satu upaya dalam meningkatkan koperasi adalah pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkembang agar menghasilkan anggota yang berkualitas, cakap dan terampil dalam mengelola koperasi.

Usaha mikro kecil dan menengah atau yang disebut dengan UMKM adalah aktivitas usaha yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha milik perorangan. Sudaryanto, (2011) pemberdayaan UMKM di tengah arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UMKM harus mampu menghadapi tantangan global seperti meningkatkan inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi serta perluasan area pemasaran. Pengembangan sumber daya manusia di UMKM juga sangat besar dampaknya bagi kinerja pegawai dari segi pertumbuhan atau perkembangan yang nantinya berpengaruh terhadap performa UMKM.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya adalah Dinas yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan urusan pemerintah bidang perindustrian. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang serta persiapan menyongsong pasar bebas menuntut masyarakat Indonesia untuk mampu menciptakan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas dan berpotensi sehingga mampu bersaing. Perubahan yang cepat dan dinamis dalam segala bidang kehidupan meliputi ekonomi, sosial, ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi yang semakin modern ini, membawa dampak yang besar untuk pengembangan kualitas manusia yang maju dan mandiri. Hal ini mendorong Dinas koperasi dan usaha mikro untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih unggul dan berkualitas.

Tabel 1. Struktur SDM pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya

Klasifikasi	Uraian	Jumlah PNS	Jumlah Non PNS
Jenis kelamin	Laki-laki	20	89
	Perempuan	18	27
Pendidikan	S2	6	1
	S1	16	46
	Diploma	4	4
	SMA	12	54
	SMP	-	7
	SD	-	2

Tabel 2. Perbandingan capaian kinerja Tahun 2019 dan Tahun 2020 di Dinas koperasi dan usaha mikro

Indikator	Kegiatan	
	2019	2020
Presentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran.	82,91%	82,91%
Presentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran.	81,1%	92,31%



Presentase peningkatan kapasitas koperasi dan UKM	92,31%	92,31%
Presentase jumlah pengawasan pada koperasi	91,2%	72,15%
Presentase fasilitasi kemitraan dan pengembangan usaha mikro	101,19 %	98,88%

Dari tabel 1.2 diatas terlihat capaian kinerja pada dinas koperasi dan usaha mikro yang masih menurun dari target capaian 100%. Penurunan paling drastis terlihat dari presentase jumlah pengawasan pada koperasi di akibatkan koperasi yang tidak aktif dan mengajukan pembubaran sehingga presentase capaian menurun 19,5%. Pada presentase fasilitas kemitraan dan pengembangan yang awalnya sesuai capaian lebih dari 100% menurun juga karena adanya musibah covid-19 pada awal tahun 2020 yang mengakibatkan terjadinya masalah pada bidang keuangan Dinas koperasi dan usaha mikro dalam hal permodalan untuk pelaku usaha mikro serta terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Dalam presentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran hanya naik capaian 11,21% dari tahun sebelumnya. Sedangkan untuk presentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran terlihat capaian presentase masih sama dengan tahun sebelumnya.

Perkembangan Covid-19 yang terjadi pada awal tahun 2020 dan terus berlanjut pada tahun 2021 ini mengakibatkan beberapa sektor dalam bidang industri menjadi terhambat dan mengalami perubahan. Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya sendiri mengalami perubahan dan penurunan akibat pandemi yang terjadi, sehingga apa yang sudah direncanakan tidak sedikit yang bisa terealisasikan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas koperasi dan usaha mikro Kota Surabaya yaitu, masih terbatasnya kualitas dan kuantitas SDM pembina perkoperasian dan usaha mikro, mekanisme penegakkan sanksi serta pembinaan atau pemberdayaan terhadap koperasi yang kurang tegas. Sehingga peneliti ingin menciptakan sumber daya manusia koperasi maupun usaha mikro atau UMKM yang produktif dan mampu berperan dalam perekonomian. Hal ini bertujuan untuk adakah pengaruh pengembangan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro Kota Surabaya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul 'Pengaruh pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis data Uji instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi (R²). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Peneliti mengambil teknik purposive sampling karna kriteria yang di pilih peneliti hanya ber kriteria jabatan PNS saja dan yang tidak meduduki jabatan fungsional dengan total sampel yang diambil 38 orang.

HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden 47,4% Perempuan sebanyak 18 responden dan 52,6% Laki-laki sebanyak 20 responden dari total 38 responden. Umur responden dalam penelitian ini umur/usia responden 31 - 49 Tahun yaitu 57,9% , umur 20 - 30 Tahun 26,3% dan pada umur >50 Tahun 15,8% . Dapat disimpulkan bahwa mayoritas umur pegawai Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya 31 - 49 Tahun. Pendidikan menunjukkan bahwa dari 38 responden terdiri dari 12 responden berpendidikan terakhir SMA/SMK (31,6%), 4 responden berpendidikan terakhir D1/D2/D3/D4 (10,5%), dan 22 responden berpendidikan terakhir S1/S2 (57,9%).



Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya berpendidikan S1/S2.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel /Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan SDM (X ₁)			
X1.1.1	0,734	0,3202	Valid
X1.1.2	0,564		Valid
X1.2.1	0,922		Valid
X1.2.2	0,809		Valid
X1.3.1	0,875		Valid
X1.3.2	0,688		Valid
Kualitas SDM (X ₂)			
X2.1.1	0,886	0,3202	Valid
X2.1.2	0,837		Valid
X2.2.1	0,823		Valid
X2.2.2	0,849		Valid
X2.3.1	0,914		Valid
X2.3.2	0,905		Valid
Kinerja Pegawai			
Y1.1.1	0,894	0,3202	Valid
Y1.1.2	0,713		Valid
Y1.2.1	0,772		Valid
Y1.2.2	0,850		Valid
Y1.3.1	0,769		Valid
Y1.3.2	0,894		Valid
Y1.4.1	0,850		Valid
Y1.4.2	0,456		Valid
Y1.5.1	0,694		Valid
Y1.5.2	0,692		Valid

Berdasarkan tabel diatas mengungkapkan seluruh pernyataan yang berjumlah 22 pernyataan, dengan mengacu pada rumus $df = n-2$ yang memberikan hasil bahwa $df = 38-2 = 0,3202$ sehingga semua item pada setiap indikator mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Maka dari tabel diatas menyatakan bahwa uji validitas variabel Pengembangan SDM (X₁), Kualitas SDM (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.



Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	α Cronbanch	α Kritis	Keterangan
1	Pengembangan SDM (X_1)	0,875	0,70	Reliabel
2	Kualitas SDM (X_2)	0,935	0,70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,917	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas terdiri dari Pengembangan SDM (X_1), Kualitas SDM (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Masing-masing memiliki nilai *Cronbanch Alpha* 0,70. Menunjukkan bahwa kondisi ini seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24831863
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,072
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi yaitu $0,200 > 0,05$ hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model distribusi tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity	Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,47	1,633		1,513	0,039		
	Pengembangan	0,938	0,174	0,584	5,39	0,00	0,572	1,748



gan SDM					7	0		
Kuali tas SDM	0,50 7	0,14 7	0,374	3, 45 9	0, 00 1	0,572	1,748	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,572 artinya $< 0,10$. Berdasarkan nilai tolerance tersebut, maka tidak terjadi gejala multikolonieritas. Pada nilai VIF sebesar 1,748 yang artinya $< 0,10$ sehingga tidak terjadi gejala multikolonieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dan VIF bahwa model regresi Pengaruh Pengembangan SDM (X_1), Kualitas SDM (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,495	,963		1,553	,129
	Pengembangan SDM	-,132	,103	-,280	-1,285	,207
	Kualitas SDM	,090	,086	,227	1,042	,305

a. Dependent Variabel: Abs_RES

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa variabel Pengembangan SDM (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,207 dan variabel Kualitas SDM (X_2) nilai signifikansinya 0,305 artinya nilai tersebut $> 0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,470	1,633		1,513	,139
	Pengembangan SDM	,938	,174	,584	5,397	,000
	Kualitas SDM	,507	,147	,374	3,459	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = \alpha + X_1b + X_2b$$

Interprestasi dari model diatas adalah sebagai berikut:



1. Konstanta (a) sebesar 2,470 artinya jika variabel independen Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia bernilai konstan, maka variabel dependen Kinerja Pegawai nilainya sebesar 2,470.
2. Pengembangan SDM (b) memiliki nilai koefisien 0,938. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) jika nilai Pengembangan SDM tinggi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,938 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
3. Kualitas SDM (b) memiliki nilai koefisien 0,507. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kualitas SDM (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) jika meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,507 dengan asumsi variabel bebas lain.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188,692	2	94,346	57,271	,000 ^b
	Residual	57,657	35	1,647		
	Total	246,349	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Pengembangan SDM

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X) dan Kualitas SDM (X) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,470	1,633		1,513	,139
	Pengembangan SDM	,938	,174	,584	5,397	,000
	Kualitas SDM	,507	,147	,374	3,459	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Uji t antara variabel independen Pengembangan SDM (X_1) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi variabel Pengembangan SDM (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Uji t antara variabel independen Kualitas SDM (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi variabel Kualitas SDM (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,753	1,28349

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Pengembangan SDM
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R Square 0,766. Hal tersebut berarti Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76,6%. Dimana sisanya yaitu 23,4% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar variabel tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) memiliki nilai signifikansi 0,000 <0,05, artinya secara parsial Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang dipakai untuk mengembangkan dan memvalidasi agar meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan pertumbuhan dan efektifias manusia atau pegawai dan organisasi. Dimana nantinya pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya dapat menegembangkan sumber daya manusia dengan adanya tambahan pelatihan terhadap seluruh pegawai tanpa pengecualian yang menjabat sebagai PNS ataupun non PNS sehingga perataan dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dapat seimbang.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kuswinton et al (2020) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₂) mempunyai nilai signifikansi 0,001 <0,05 artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan suatu ukuran yang berperan dalam organisasi yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan moral yang tinggi agar mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan tepat dalam melakukan pekerjaan dibidangnya. Dimana nantinya pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai agar dapat bekerja secara maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Yukama et al (2020) mnyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Kuswinton et al (2020) menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dan Yukama et al (2020) menyatakan bahwa Kualitas Sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai perusahaan harus melakukan dan meningkatkan upaya untuk memperhatikan Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia agar selalu dapat mencapai target perusahaan yang maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian saya bahwa dari hasil statistik menyatakan bahwa Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



SIMPULAN

1. Pengembangan Sumber Daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.
3. Pengembangan dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

Dari hasil penelitian pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, karena Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, maka perlu adanya peningkatan dan perencanaan kembali secara matang agar pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat lebih berpengaruh pada kinerja pegawai.
2. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, Agar mampu mandiri maka kualitas Sumber Daya Manusia pengelola Koperasi dan Usaha Mikro terutama pada pegawai perlu untuk lebih ditingkatkan. Untuk mencapai hal itu, pihak Koperasi dan Usaha Mikro perlu meningkatkan lagi program pelatihan terutama untuk pegawai yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan Koperasi dan Usaha Mikro, baik dalam peningkatan kemampuan teknis maupun yang berorientasi pada peningkatan kemampuan konseptual yang sesuai dengan tuntutan kerja masing-masing pegawai.
3. Untuk peneliti selanjutnya, karena di dalam penelitian ini dari kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 76,6%, maka mengartikan bahwa masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini. hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih baik dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A Pearce II Jhon.Richard B. Robinson Jr. (2013). *Manajemen Strategis : Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Salemba Empat.
- Adenk. (2013). *Ekonomi Koperasi*. Bandung. Graha Ilmu
- Adolfina2, L. E. M., Walangitan3, M. D. B., & 1, 2.3Fakultas. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Disiplin Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. 8(3), 353–362.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafala Publishing.
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajagrafindo.
- Alim Sumarno. (2012). *Penelitian Kausalitas Komparatif*. elearningunesa.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). 140, 140–146.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Besterfield, Dale H., dkk. (2003). *Total Quality Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc..
- Erzyanto, Y. Y., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri. Effect of the ..., 1–16. <http://repository.stei.ac.id/2251/>
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian*. Zifatama Publisher.
- Ghozali, I. H. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indah Wahyuning Tyas. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Inovasi Program Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar. 20(April), 73–77.
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Alfabeta.



- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Kuswinton. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara Kuswinton. 8, 223–234.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. 6(2).
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sudaryanto, & Wijayanti, R. R. (2011). Strategi Pemberdayaan UMKMMenghadapi Pasar Bebas Asean. 1–32.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. CV Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung.
- Taliziduhu Ndraha. (2012). Budaya Organisasi. Rineka Cipta.
- Timotius Duha. (2014). Perilaku Organisasi. CV Budi Utama.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada.