



PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Pada Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang)

Oleh :

Syamsul Arifin*)

syamsul537@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

hadisunaryo_fe@unisma.ac.id**)

M. Khoirul ABS**)

choiruludin@yahoo.com***)

ABSTRAK

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Penelitian dilakukan di KUD Pakis Malang Jawa timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Variabel yang digunakan adalah kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variable independen, kinerja karyawan sebagai variable dependen. Sampel yang digunakan adalah karyawan KUD Pakis Malang Jawa timur sebanyak 42 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji linier regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang Jawa timur, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang Jawa timur, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang Jawa timur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang Jawa timur.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACTION

The study was conducted at KUD Pakis Malang, East Java. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of competence, work environment and compensation for employee performance partially or simultaneously. The variables used are competence, work environment and compensation as independent variables, employee performance as the dependent

variable. The samples used were 42 KUD Pakis Malang poor employees. Data collection method used is questionnaire (questionnaire). The analysis used includes instrument testing, classical assumption test, normality test, linear regression multiple regression and hypothesis testing using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 16.0 for Windows software.

The results showed that the competence had a significant effect on the performance of Pakis Malang KUD employees in East Java, the work environment had a significant effect on the performance of Pakistani KUD employees in East Java, the compensation had a significant effect on the performance of Pakistani KUD employees in East Java. So it can be concluded that competence, work environment and compensation partially or simultaneously have a significant effect on the performance of Pakistani KUD employees in East Java.

Keywords: Competence, Work Environment, Compensation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang baik tapi juga berorientasi pada hasil, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target yang dibebankan organisasi pada karyawan tersebut. “Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi” (Wibowo, 2012:325).

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik itu berasal dari faktor internal maupun external dari pegawai itu sendiri. Menurut Wibowo (2007:65) “faktor yang berasal dari diri pegawai adalah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan dari luar diri pegawai meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja”. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno, 2016:118). Oleh karna itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik mulai dari segi fisik dan non fisik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan tercipta kinerja yang baik dari pegawai.

Pada umumnya manusia bekerja pada suatu organisasi mempunyai tujuan untuk mendapatkan kompensasi terutama kompensasi finansial guna memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan, akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja

sehingga apabila kompensasi yang diterima sesuai harapan karyawan, maka akan mendorong kinerja menjadi lebih baik.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui deskripsi kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

PENELITIAN TERDAHULU

Untari (2014) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Buana Mas Jaya Surabaya menunjukkan bahwa baik kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Buana Mas Jaya Surabaya.

Rachmadhani, dkk (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan air minum (PDAM) kota Malang dalam upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Leonardo dan Andreani (2014) tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Firmandari, (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Makawi, dkk (2015) tentang analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian dan perdagangan di kota Banjarmasin menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budianto dan Katini (2015) dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta mengatakan terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

Saputra, dkk (2016) tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.

Kamif, dkk (2016) dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KINERJA

Mangkunegara (2004:9) yang dimaksud dengan “kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

KOMPETENSI

Wibowo (2007:86) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”

LINGKUNGAN KERJA

Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

KOMPENSASI

Dessler (2009:82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatori, yaitu pendekatan yang digunakan peneliti disamping untuk menggali data dari responden, juga untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2008:16)

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Unit Desa Pakis yang terletak di Jalan Raya Ariskaton, Ariskaton, Pakis, Malang, Jawa Timur 65154

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2018 sampai dengan Juli 2018.

Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pakis yang berjumlah 42 Karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian sensus atau sampel jenuh.

DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL VARIABEL

1. Kinerja

Mangkuprawira (2007:6) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

2. Kompetensi

Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Lingkungan Kerja

Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

4. Kompensasi

Dessler (2009:82). Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Operasional Variabel

1. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

2. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

4. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk

tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan)

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer, menurut Indrianto dan Supomo (2014:146), data primer adalah “data yang diperoleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari pihak lain.

Metode Pengumpulan Data

1. Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:231) yaitu mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, al-Qur'an, dan sebagainya.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan inferensial parametrik dan diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*.

Analisis kuantitatif ini di tunjukkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrument variabel kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja di Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang adalah valid, karena terbukti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan 5%. Maka valid menunjukkan bahwa instrument dalam variabel penelitian secara tepat digunakan untuk mengukur kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja di Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang.

b. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Makna dari hasil uji reliabel yaitu semua instrument dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menunjukkan bahwa Asymp. sig sebesar 0,867 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.393	3.839		.363	.719
X1	-.136	.049	.343	2.776	.008
X2	.323	.135	.160	2.399	.021
X3	.573	.061	1.152	9.358	.000

Hasil Analisis Regresi Berganda

- Konstanta sebesar 1.393 artinya jika variabel kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) nilainya 0, maka kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis (Y) nilainya 1.393.
- Variabel kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis artinya jika variabel kompetensi mengalami perubahan maka kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis akan berubah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami perubahan maka kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis juga akan berubah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis artinya jika variabel kompetensi

mengalami perubahan maka kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis juga akan berubah dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Hasil Uji t

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.393	3.839		.363	.719
X1	-.136	.049	.343	2.776	.008
X2	.323	.135	.160	2.399	.021
X3	.573	.061	1.152	9.358	.000

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Dari tabel uji t dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil t uji kompetensi (X1) sebesar 2,776 dengan tingkat signifikan 0,008 mampu menunjukkan bahwa kompetensi berdampak penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang.
- 2) Hasil t uji lingkungan kerja (X2) sebesar 2,399 dengan tingkat signifikan 0,021 mampu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang.
- 3) Hasil t uji kompensasi (X3) sebesar 9,358 dengan tingkat signifikan 0,000 mampu menunjukkan bahwa kompensasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang.

b. Uji Statistik F

Hasil Uji F

ANOVA (b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212.177	3	70.726	64.518	.000 ^a
Residual	41.656	38	1.096		
Total	253.833	41			

Berdasarkan Tabel di atas nilai Sig. sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka secara keseluruhan terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kabupaten Malang.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan KUD

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi memiliki dampak penting terhadap Kinerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah Kompetensi, jika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Untari (2014), Makawi, dkk (2015) dan Saputra, dkk (2016) yang membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki dampak penting terhadap kinerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah Lingkungan Kerja, Jika Lingkungan Kerja nyaman dan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Untari (2014), Kamif, dkk (2016) dan Rachmadhani, dkk (2016) yang membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KUD

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa secara variabel Kompensasi memiliki dampak penting terhadap Kinerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah Kompensasi, jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya, maka akan timbul semangat untuk meningkatkan kinerjanya sendiri.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Leonardo dan Andreani (2014), dan Firmandari (2014) yang membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Simpulan

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simpulan Deskriptif
 - a. Variabel Kompetensi direfleksikan oleh pernyataan motif bekerja ingin membantu perusahaan.
 - b. Variabel Lingkungan Kerja direfleksikan oleh pernyataan dekorasi ditempat bekerja enak dipandang.
 - c. Variabel Kompensasi direfleksikan oleh pernyataan Sarana pendukung dari peralatan bekerja yang memadai.
 - d. Variabel Kinerja karyawan direfleksikan oleh pernyataan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.

3. Variable Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
4. Terdapat pengaruh penting antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.

Saran

1. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel kinerja terdapat indikator dari item pernyataan “Saya dapat bekerja dengan efektifitas yang diharapkan perusahaan” yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan kompetensi, lingkungan kerja dan penyesuaian kompensasi agar menghasilkan kinerja yang baik.
2. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel kompetensi terdapat indikator dari item pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan ini” dan “Saya dapat menerima segala bentuk masukan” yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam kompetensi.
3. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel lingkungan kerja terdapat indikator dari item pernyataan “Suhu udara ditempat saya bekerja sangat nyaman” yang masih di bawah rata-rata, sehingga memerlukan perbaikan untuk saluran udara.
4. Terkait dengan total rata-rata jawaban responden dari variabel kompensasi terdapat indikator dari item pernyataan “Upah insentif dapat dijadikan pelapor untuk meningkatkan semangat” yang masih di bawah rata-rata, karyawan tidak hanya bisa di lihat dari segi upah.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah atau mengurangi variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Askimin Zainal, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo. Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Batubara, dkk. 2013. *pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ*
- Budianto dan Katini. 2015. *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*
- Ghozali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan. Jakarta.
- Ghozali, H. I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-
- Ike Kusdiyah Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Archi Offset, Yogyakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Kerja Karyawan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kamif, dkk. 2016. *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang*
- Makawi, dkk. 2015. *analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian dan perdagangan di kota Banjarmasin*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Masilan, dkk. 2015. *pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat. Jakarta
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Galia Indonesia. Bogor
- Moehariono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Prawirosentoso. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Priyono, A. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS Malang*. BPFE Universitas Islam Malang
- Rachmadhani, dkk. 2014. *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan air minum (PDAM) kota Malang dalam upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia)*
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephan P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT.Indek, Kelompok Gramedia Jakarta
- Saputra, dkk. 2016. *pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa*.
- Sibarani Panggabean, Mutiara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta
- Simanjuntak, Panyaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. FE UI. Jakarta
- Spencer,M.Lyle and Spencer,M.Signe, “*Competence and work:Models for Superior Performance*”. John Willy & Son,inc,New York,USA,1993
- Sugiyono,2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-8. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.



e-jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

Website : www.fe.unisma.ac.id email : e.jrm.feunisma@gmail.com

- _____ 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- _____ 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manu-sia*. Jakarta: Kencana.
- Tyssen, Theodore, G, 2003. *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*, alih bahasa Hadyana Cetakan Pertama, Arcan. Jakarta
- Untari. 2014. *pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Buana Mas Jaya Surabaya*
- Werther, Davis, 1996. *Personel Management and Human Resources*. Univiersitas Michigan
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, Jakarta.

* Syamsul Arifin Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

**Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma