



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SAE PUJON KABUPATEN MALANG

Oleh :

M. Agung Jaya Satria*)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRAK

Gejala utama yang terjadi pada perusahaan saat ini adalah komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja menjadi topik utama dalam dunia kerja karena mampu memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan baik individu, kelompok dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian dilakukan di Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan, Variabel yang dipakai adalah komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel yang digunakan adalah karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode survey. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Analisis yang digunakan mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji linier regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS Versi 14.0 for windows.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang, motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang dan lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang. Komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang.

Kata Kunci : *komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan*



**THE INFLUENCE OF ORGANIZATION COMMITMENT, MOTIVATION
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF
KOPERASI SAE PUJON OF MALANG REGENCY**

by:

M. Agung Jaya Satria *)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRACT

Environment as independent variable, employee performance as dependent variable. Samples used are employees of the Koperasi SAE Pujon of Malang Regency as many as 57 respondents with using survey method. Data collection method by using questionnaire (questionnaire). The analysis used with including instrument test, classical assumption test, normality test, multiple regression linear test, hypothesis test and coefficient of determination test using multiple linear regression analysis with SPSS 14.0 Version for windows software

The result of the research shows, that the organization commitment, has significant influence to the performance of employees of the Koperasi SAE Pujon of Malang Regency, the motivation has significant influence to the performance of employees of the Koperasi SAE Pujon of Malang Regency and the work environment has a significant effect on the performance of the employees of the Koperasi SAE Pujon of Malang Regency. The organization commitment, motivation and work environment together affect the performance of the employees of Koperasi SAE Pujon of Malang Regency.

Keywords : *organization commitment, motivation, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Konsep manajemen sumberdaya manusia (SDM) pada dasarnya difokuskan kepada kompetensi di mana SDM dituntut untuk dapat berkembang serta memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab berbagai tantangan globalisasi dan era milenium industri 4.0. Pada dasarnya dalam sesuatu instansi, keberadaan suatu karyawan merupakan sumber yang paling utama pada organisasi yang tidak bisa digantikan oleh sumberdaya lainnya. Keberadaan karyawan dalam suatu organisasi diharapkan selalu siap dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Hal ini akan tercapai dengan baik bila kinerja dari karyawan instansi tersebut baik. Seiring dengan dengan berkembangnya era otonomi daerah, instansi koperasi dituntut untuk

meningkatkan serta memperbaiki sistem pelayanan publik. Utamanya untuk peningkatan daya saing koperasi sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi sehingga dapat digali dan memanfaatkan potensi-potensi daerah dengan maksimal sehingga masyarakat daerah dapat merasakan manfaat dari apa yang dimiliki koperasi.

Komitmen suatu organisasi diartikan sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan akan memihak kepada suatu organisasi beserta tujuan yang telah ditetapkan serta keinginannya dalam mempertahankan sebagai anggota organisasi tersebut. Suatu komitmen sangat memiliki peranan penting dalam menilai suatu kinerja seorang karyawan. Komitmen yang sudah dipunyai akan dijadikan sebagai patokan serta kekuatan daya dorongan yang mampu membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dilakukan.

Motivasi dikatakan sebagai sesuatu keadaan yang muncul dari pribadi seseorang yang bisa menyebabkan timbulnya suatu keinginan dari masing-masing individu untuk melakukan suatu kegiatan secara spesifik untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Sehebat apapun pimpinan manajemen suatu organisasi membuat rencana, jika dalam proses pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan yang kurang memiliki motivasi atau tidak memiliki motivasi diri yang kuat, maka hal ini akan menyebabkan tidak bisa dilaksanakannya suatu rencana secara optimal.

Lingkungan kerja dibentuk dari lingkungan fisik dimana hal ini adalah bagian dari suasana lingkungan kerja itu sendiri, akan tetapi lingkungan fisik tersebut hanya menyangkut suatu hal dari suatu keberadaan fasilitas baik yang ada di luar maupun di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Setiap perusahaan atau organisasi akan senantiasa berusaha untuk menciptakan bentuk fisik yang bagus.

Adanya ide pemikiran serta beberapa alasan untuk mengetahui bagaimana perilaku Karyawan Koperasi Susu “SAE” Pujon pada awal berdirinya, masa perkembangan organisasi, serta untuk mengetahui akibat yang timbul dalam lingkungan Koperasi Susu “SAE” Pujon terhadap dampak terhadap kesejahteraan anggota dan masyarakat koperasi tersebut. Ada beberapa catatan kelebihan yang dimiliki koperasi susu “SAE” Pujon salah satunya adalah tata pengelolaan anggota yang sangat bagus, dimana dibedakan antara anggota yang aktif dan anggota yang pasif dengan memberlakukan ketentuan yang berbeda dalam pelayanan yang diberikan, sehingga kegiatan usaha yang dijalankan berjalan baik serta optimal. Pelayanan koperasi diberikan kepada anggotanya dinilai bisa memuaskan, terutama kepada dana untuk meningkatkan kesejahteraan anggota serta tunjangan lainnya.

Dengan melihat fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Susu SAE Pujon, Kab. Malang”. Alasan memilih judul tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja, Terhadap kinerja karyawan yang berada pada Koperasi Susu SAE Pujon, Kab. Malang. Dengan demikian penelitian ini

diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Dampaknya terhadap kinerja karyawan yang baik.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: a). Bagaimana mendiskripsikan komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, Kab. Malang?. b). Bagaimana komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab. Malang?. c). Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab. Malang?. d). Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab. Malang?. e). Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab. Malang?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut : a). Untuk mengetahui deskripsi kinerja, komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab.. Malang. b). Untuk mengetahui, menganalisa hubungan komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh penting kepada kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab. Malang. c). Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab. Malang. d). Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab. Malang. e). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, kab. malang.

MANFAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian bagi pihak perusahaan, diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi para Akademisi, keberadaan penelitian ini bisa menambah berbagai informasi dan dapat memperkaya kasanah ilmu pengetahuan terkait adanya pengaruh komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja kepada kinerja karyawan. Bagi para peneliti berikutnya, diharapkan bisa jadikan sebagai literature bagi pengembangan tentang ilmu sumberdaya manusia yang berkaitan dengan hubungan dan pengaruh komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan bagi obyek penelitian, diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi kepala koperasi susu SAE PUJON, kab. Malang. untuk meningkatkan adanya komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam upaya menciptakan kinerja hasil yang optimal bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA***HASIL PENELITIAN TERDAHULU***

Tobing (2009) dengan penelitian berjudul “Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara”. menemukan bahwa komitmen organisasi dan motivasi signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Harlie (2010) mengatakan “motivasi dan kinerja adalah dua elemen konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan serta tidak bisa dilepaskan dengan yang lain”.

Murty dan Hudwinarsih (2012) menunjukkan “bahwa secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi, komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan kepada kinerja karyawan”. Suwati (2013) dalam penelitiannya yang berjudul tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa “kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”.

Yanti dan Minarsih (2015), “ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang”. Sari dkk. (2016) dalam penelitian yang berjudul “ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PD. BKK Dempet kabupaten Demak”. menghasilkan suatu kesimpulan bahwa “ada korelasi yang positif tetapi tidak berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan”.

Reza (2010) telah membuktikan bahwa: “terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan”. Hasil uji membuktikan bahwa motivasi punya pengaruh positif kepada kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI***KINERJA KARYAWAN***

Beberapa konsep dan pengertian kinerja karyawan menurut Rivai dan Basri (2005:50) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati”. Sedangkan pengertian menurut Robbins (2006:241) “kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan”.

Lebih lanjut dikatakan oleh Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Sedangkan definisi pengertian kinerja berdasarkan pendapat Mangkuprawira (2007:6) menyatakan

“bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Hal demikian juga diungkapkan menurut Bangun (2012:9) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pernyataan-pernyataan pekerjaan.

Terkait dengan konsep kinerja menurut Rivai dan Basri (2004) dalam Riani (2011:97) dikatakan bahwa “kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Unsur motivasi dalam organisasi memang sangat diperlukan guna mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan dan efisien.

Konsep lain tentang kinerja sebagaimana yang dikatakan oleh Simamora (2006:339) bahwa “kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”. Lebih lanjut Rivai (2005:15) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan Sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Dapat beberapa pendapat yang telah diuraikan, bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan representasi dari suatu prestasi kerja yang dicapai seorang atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.

KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166) mengatakan bahwa “kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi”. Sedangkan menurut Griffin (2004:15) dikatakan bahwa “komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terkait pada organisasinya”. Lebih lanjut ditegaskan bahwa komitmen organisasi adalah “usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya” (Robbins, 2007:78).

Suatu komitmen organisasi didefinisikan sebagai “*The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization*” (Robbins, 2003). Ini menunjukkan bahwa suatu komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana pegawai memihak pada organisasi dan tujuan organisasi, serta mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dari berbagai pengertian diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa “komitmen organisasi adalah merupakan suatu sikap yang menunjukkan oleh individu dengan adanya indentifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi”. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi, akan bekerja dengan cara yang terbaik demi kepentingan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

MOTIVASI

Konsep dari pemahaman tentang motivasi, menurut Mathis dan Jackson (2006:114) “motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”. Sedangkan pandangan lain motivasi menurut Robbins (2006:141) “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia semua bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai kerja yang optimal”.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja diorganisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang bisa memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal”.

Pengertian motivasi sebagaimana dikatakan oleh Hasibuan (2006:143) mengungkapkan bahwa “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan pemahaman lain tentang motivasi konseptual menurut Uno (2010:95) pengertian motivasi konseptual adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

Sebagaimana dikatakan juga oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2006:256) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja merupakan suatu yang bisa memberikan semangat atau dorongan kepada seseorang untuk tetap semangat dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa “kuat lemahnya motivasi kerja seseorang akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya.”

Pendapat lain tentang motivasi menurut As’ad (2003:45) “motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *drifting force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”.

Dari berbagai pendapat serta penjelasan yang telah diuraikan, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa “motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada setiap diri seseorang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang bisa menggerakkan perilaku manusia ke arah yang dituju untuk sampai pada suatu tujuan”.

LINGKUNGAN KERJA

Pada aspek-aspek tertentu di dunia kerja suatu perusahaan, banyak sekali aspek penunjang yang bisa mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dikatakan Saydam (2000:266) bahwa “lingkungan kerja internal merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013:43) mengatakan “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”. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Nitisemito (2002) bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan”. Sedangkan pandangan lain lingkungan kerja menurut Tyseen (2005:58) “arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti ruangan, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat serta sarana dan prasarana kerja lainnya yang ada disekitar karyawan. Jadi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kelangsungan tugas-tugas para karyawan.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian *eksplanatory*. Dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:11) “penelitian *eksplanatory* adalah penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah dilakukan kepada karyawan di Koperasi Susu SAE Kecamatan Pujon Kabupaten Malang yang berkedudukan kantor di Jalan Brigjen Abdul Manan Wijaya 15 Pujon, Kab. Malang

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2017 sampai dengan Februari 2018

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 226 orang yang merupakan para pegawai yang tercatat di Koperasi SAE Pujon. Sedangkan sampel yang digunakan menurut Arikunto (2006:112) “Apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil diantara 10% -

15% atau 20% - 25% atau lebih tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga. Sehingga sampelnya adalah 25% dari populasi yang jumlahnya 200 orang, maka sampel yang diambil berjumlah 57 orang.

Konsep Variabel Dan Operasional Variabel

Variabel dan operasional variabel yang digunakan adalah : a). Kinerja karyawan. Kinerja menurut Robbins (2006:241) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. b). Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi menurut Griffin (2004:15) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terkait pada organisasinya. Komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins : 2007:78). c). Motivasi. Motivasi menurut Robbins (2006:141) dikatakan bahwa hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung Perilaku manusia semua bekerja giat dan antusias mencapai kerja yang optimal. d). Lingkungan Kerja. Konsep lingkungan kerja menurut Tyseen (2005:58) dikatakan bahwa arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

SUMBER

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. data yang di peroleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian.

METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer maupun sumber data sekunder untuk memecahkan permasalahan, yang kemudian kedua sumber data di kolaborasikan untuk menemukan suatu solusi untuk permasalahan yang di teliti.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical and Service Solution*) versi. 16.0 for windows.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang di ukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat di ketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan- pertanyaan tersebut di nyatakan valid dan apabila r hitung $<$ dari r tabel maka item instrument di anggap tidak valid.

b. uji reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Priyono, 2015: 104).

Dapat di ketahui bahwa item yang di gunakan di dalam setiap variabel yang di gunakan dalam penelitian memiliki nilai koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat di katakan instrument pertanyaan yang di gunakan dalam penelitian ini sudah reabel dan bisa di lanjutkan.

2.Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data di tunjukkan untuk menguji apakah data yang di gunakan dalam penelitian ini menyebar normal atau tidak.

Uji Normalitas Data

		RESIDUAL
N		57
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000
	Std. Deviation	,22624
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,058
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		1.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154

Berdasarkan pengujin normalitas tersebut, di dapatkan asymp.sig sebesar 0,154 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak di gunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas dapat di lihat dari VIF, jika VIF kurang dari 10 maka di nyatakan tidak terjadi multikolonieritas. Sebagaimana hasil yang ditunjukkan (pada lampiran) bahwa nilai VIF untuk

variabel komitmen organisasi (1,416), variabel motivasi (2,828) dan variabel lingkungan kerja (2,565). Dari ketiga variabel tersebut (X1, X2 dan X3) memiliki nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil perhitungan (sebagaimana di lampiran) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas karena tingkat signifikansi tiap-tiap variabel komitmen organisasi (0,654), motivasi (0,810) dan lingkungan kerja (0,628) memiliki tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Atau bisa juga dikatakan bahwa jika dibandingkan dengan nilai t-tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai tiap-tiap variabel memiliki t-uji < t-tabel = 2,0518. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heterokedastisitas pada model regresi ini.

4.Uji Analisi Regresi Linier Berganda

Analisi regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan koefisien regresi. Hasil Analisi Regresi Berganda. Sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.1 maka dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,853 + 0,381X_1 + 0,843 X_2 + 0,319X_3 + e$$

Tabel 4.1 Analisa Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.853	.286		3.243	.002
X 1	.381	.108	.441	2.854	.006
X 2	.843	.160	.836	5.432	.000
X 3	.319	.191	.361	2.125	.004

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- X₁ = Komitmen organisasional
- X₂ = Kepuasan kerja
- X₃ = Motivasi

Dari persamaan regresi diatas dapat gambarkan sebagai berikut: a). Nilai konstanta sebesar 0,853 menunjukkan bahwa jika komitmen organisaisi, motivasi, lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 0,853

satuan. b). Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,381 artinya jika komitmen organisasional mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,381 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. c). Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,843 hal ini diartikan jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,843 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. d). Nilai Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,319 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,319 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (uji parsial) ini di maksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis 1: Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon” “Nilai hasil uji t untuk X1 diperoleh nilai sebesar 2,854 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikan senilai 0,006 memberikan makna, bahwa “tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 99,94%, tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan, yaitu 95% ($\alpha = 5\%$). Dibandingkan dengan nilai tabel Nilai t tabel = 2,0518 < nilai t uji untuk variabel komitmen organisasional (2,854) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi SAE Pujon”, diterima.

Hipotesis 2: Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi SAE Pujon, Nilai t uji X2 diperoleh sebesar 5,432 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 memberikan gambaran bahwa “tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 100%, dan tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dari pada tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu sebesar 95% (dengan $\alpha = 5\%$). Membandingkan dengan nilai t tabel Nilai t tabel = 2,0518 < nilai t uji untuk variabel motivasi (5,432) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi SAE Pujon”, diterima.

Hipotesis 3 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi SAE Pujon. Nilai uji t dimana nilai X3 diperoleh sebesar 2,125 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikan sebesar 0,004 memberikan gambaran bahwa “tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 99,96%, tingkat kepercayaan ini lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang disyaratkan yaitu 95% (dengan $\alpha = 5\%$). Membandingkan dengan nilai t tabel Nilai t tabel = 2,0518 < nilai t uji untuk variabel lingkungan kerja (2,125) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi SAE Pujon”, diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan atau uji F ini digunakan untuk mengetahui “apakah dalam model regresi variabel bebas secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat”. Berdasarkan hasil perhitungan (sebagaimana lampiran), didapatkan nilai hasil F uji sebesar 224,885 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel sebesar 2,9467.

Sehingga Hipotesis 4: “Variabel Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Koperasi SAE Pujon”. Nilai signifikansi sebesar 0,000 memberikan makna bahwa “tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 100%, dan tingkat kepercayaan ini lebih besar dari tingkat kepercayaan yang disyaratkan 95% (dengan $\alpha = 5\%$). Dibandingkan dengan nilai F tabel, diperoleh hasil bahwa nilai F tabel menunjukkan bahwa nilai F uji $>$ F table. Artinya bahwa Hipotesis Alternatif diterima dan H_0 ditolak”. Kesimpulannya, untuk hipotesis 4 yang mengatakan bahwa Variabel Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Koperasi SAE Pujon, diterima”.

PEMBAHASAN

Didasarkan dari hasil penelitian yang telah didapatkan gambaran penjelasan sebagai berikut:

a. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon.

Merujuk atas hasil analisis data yang dihasilkan, dapat digambarkan bahwa “ada pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon. Menurut Luthans (2006:224) “komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”. Komitmen organisasi memiliki peranan penting kepada kinerja seorang karyawan, hal ini karena adanya komitmen yang menjadi patokan serta adanya dorongan yang membuat mereka lebih bisa bertanggung jawab terhadap kewajiban yang diembannya. Komitmen organisasi dipandang suatu nilai sikap yang dimunculkan oleh individu dengan ditunjukkan oleh identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Minarsih (2013) dan Tobing (2009) yang menyatakan bahwa “komitmen organisasional berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan”. Namun di sisi yang lain, penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012), yang menyatakan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon.

Hasil dari analisis data yang dihasilkan, dapat digambarkan bahwa ada pengaruh dengan arah negative, antara motivasi dengan kinerja karyawan

Koperasi SAE Pujon. Motivasi diartikan sebagai “dorongan yang tumbuh pada diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan memiliki semangat tinggi serta menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang dimiliki”. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003:352). Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka.

Dari kajian diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Salah satu penyebab pengaruh negatif ini adalah karena motivasi yang diberikan organisasi belum sepenuhnya ditangkap dan dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya total jawaban responden yang mana dibawah total rata-rata. Terutama pada indikator kebutuhan sosial pada item pernyataan “hubungan kerja sesama rekan kerja didalam organisasi telah sesuai dengan struktur organisasi” dimana item pernyataan tersebut memperoleh nilai paling rendah diantara item pernyataan lainnya, yang artinya bahwa menurut responden yakni karyawan Koperasi SAE Pujon merasa belum sesuai dengan yang apa diharapkan.

Hasil dari penelitian ini, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012), yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) dan Sari dkk (2016), yang menyatakan “terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan”.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan, juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Minarsih (2013), ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara simultan dan parsial dengan kinerja karyawan. Hal ini juga menguatkan dengan penelitian yang pernah diteliti oleh Ikasari (2014) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil temuan bahwa “lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. budaya organisasi berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. Secara bersama-sama, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan”.

Penelitian lain yang pernah diteliti oleh Dewi (2015) dengan indikator Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, OCB sebagai variabel intervening terhadap

kinerja karyawan dengan hasil temuan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perilaku kewargaan organisasional* (OCB) karyawan PT IKF. OCB pada diri karyawan akan tercipta pada saat suasana kerja, hubungan diantara karyawannya, serta fasilitas kerja mendukung semua aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. meningkatnya kinerja karyawan akan terjadi pada saat perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena dengan terpenuhinya suasana kerja yang kondusif”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa poin dari hasil penelitian serta pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a). Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja secara bersama-sama, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang. b). Komitmen Organisasi berdasarkan atas indikator kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai organisasi, kemauan dalam mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat dalam mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi, dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang. c). Motivasi dengan indikator keberhasilan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang. d). Lingkungan Kerja berdasarkan kepada indikator penerangan suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna dan peralatan kantor dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Atas dasar beberapa hasil kesimpulan dari penelitian, maka kami mengajukan beberapa saran diantaranya: a). Berdasarkan gambaran variabel, menunjukkan perlu adanya perhatian khusus pada indikator kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi pada variabel komitmen organisasi, dan indikator sosial pada variabel motivasi dan indikator kemampuan bekerja sama pada variabel kinerja. b). Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk bisa menambah variabel lain, yang berpengaruh dengan kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh, bisa lebih beragam serta lebih kompleks lagi. c). Bagi peneliti lanjutan, diharapkan dapat mengkaji kembali secara menyeluruh serta lebih dalam tentang analisis permasalahan, teori yang terbaru maupun praktek nyata yang terjadi di lapangan. Hal ini dimaksudkan agar penelitian kedepan, bisa semakin lebih bermanfaat hasilnya bagi peneliti ataupun obyek yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta, Salemba Empat
- As'ad, Muhammad, 2003. *Psikologi Islam : Seri Sumber Daya Manusia* Yogyakarta, Liberty.
- Bahcri, A. A. 2014. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal wawasan Manajemen*. 289.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Bejo, Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, Bumi Aksara
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 9, Jilid I. Jakarta, Kelompok Gramedia
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang, Badan Penerbit Undip.
- Griffin, R.W, 2004. *Management*, 7th edition. Massachusetts, Houghton Mifflin Company
- Harlie, M, 2010. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di tanjung Kalimantan Selatan. *Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan*
- Hasibuan, S. P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara
- Heidjracman dan Husnan, Suad, 2002. *Manajemen Personalial BPFY-Yogyakarta*
- Hidayat. Z dan Taufiq, M, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi UWIGA*. 2.(1).
- Idriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. BPFY: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Penertbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Mangkunegara, Anwar P, 2007 Manajemen Sumber Daya Perusahaan Bandung, PT Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira, S., dan A. V. Hubeies, 2007. Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert dan Jackson, John H, 2006. Human Resouce Management (Manajemen Sumberdaya Manusia), Edisi 10, Jakarta, Salemba Empat
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya). STIE Perbanas Surabaya
- Nitisemito, Alex S., 2002. Manajemen Personalial, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprojo, S dan Handoko T. Hani, 2006. Organisasi Perusahaan. Yogyakarta: BPFE
- Ridwan, Malik, 2002. Teori Motivasi Dan Aplikasi. Cetakan kedua Jakarta: Rineka
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2006 Perilaku Organisasi, PT. Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Dan Judge Timothy A., 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua belas. Buku 1. Jakarta Salemba Empat
- Sari E. K Minarsih M.M,dan Gagah Edward, 2016. Analsis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak). Universitas Pandanaran Semarang
- Sedermayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung, Mandar maju.
- Siagian Sondang, 2006. Fungsi- fungsi Manajerial, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi, 2006. Metode penelitian survei, Jakarta, LP3ES
- Soedjono, 2000. Strategi Sumberdaya Manusia Vol. 4, No. 4 hal 233-256
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta.



e-jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

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

Sunyoto Danang, 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), Yogyakarta, Center for Academic Publishing Service.

Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Kencana

Tobing, Diana Sulianti K. L, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

Tyssen, Theodore, G, 2005. Bisnis dan Manajemen Buku petunjuk Bagi Manajer Pemula, alih bahasa Hadyana Cetakan Pertama, Jakarta Penerbit: Arcan.

Yanti, A. T. H, & Minarsih, M. M, 2015. Pengaruh Kopensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang, Journal of Managemant. (1).

*) **M. Agung Jaya Satria**, adalah U lumni Fakultas Ekonomi Unisma

***) **Hadi Sunaryo**, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

****) **M. Khoirul ABS**, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma