
PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi
Bungsu Malang)**

Oleh

Mohamad Efendi *)

Agus Widarko **)

Achmad Agus Priyono *)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PR Adi Bungsu Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

Analisis yang di gunakan meliputi uji instrument, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji linier regresi berganda, uji t dan uji F dengan bantuan sofware SPSS 14.0 for windows

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR Adi Bungsu Malang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Adi Bungsu Malang, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Adi Bungsu Malang

Kata kunci: kinerja, kompetensi, lingkungan kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the competency and the work environment to the performance of employees partially and simultaneously. This type of research is a quantitative research. Respondents in this study are employees in the PR. Adi Bungsu of Malang. The sample used in this study amounted to 53 employees. Data collection method used is the questionnaire and documentation.

The analysis used included instrument test, classical assumption test, normality test, multiple regression linear test, hypothesis test, t test and F test with SPSS 14.0 for windows software.

The result of the research shows that the competency has significant influence to the performance of employees in the PR. Adi Bungsu of Malang The work environment has a significant effect on the performance of the employees of the PR. Adi Bungsu of Malang, the competency and work environment together effect the performance of the employees of the PR. Adi Bungsu of Malang.

Key words: *performance, competency, work environment*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan satu asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. “Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya” (Gomes 2002:2). Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Menurut Harindja (2002:195) kinerja adalah “hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja yang tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

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” (Wibowo, 2007:271). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Disamping itu untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang

sangat baik, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang dapat menjadikan perusahaan lebih berkembang.

Menurut Nitisemito (2000:183) “lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan”. Lingkungan kerja menurut Supardi (2003:37) “keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”. Semakin baik lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi menjadi maksimal. Jadi lingkungan kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawainya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian dapat di rumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu?
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu

MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini di harapkan bisa digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..
- c. Bagi pihak yang di teliti
Penelitian ini di harapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk terus meningkatkan kompetensi dan lingkungan kerja karyawan untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS **KINERJA KARYAWAN**

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

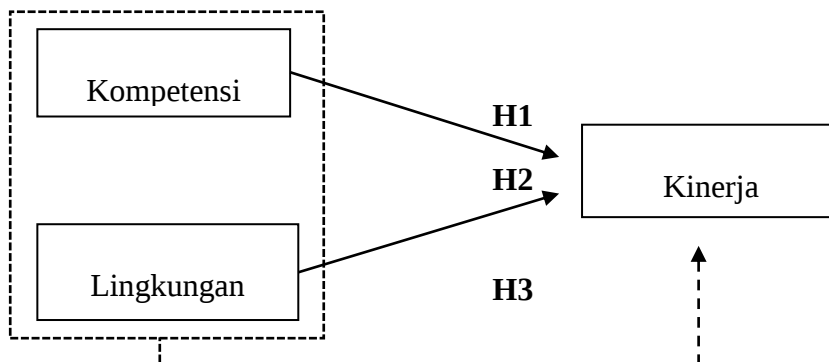
KOMPETENSI

Menurut Wibowo (2007:271) mendefinisikan kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut”

LINGKUNGAN KERJA

Menurut sedarmayanti (2009:121) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan:

- 1) ————— : Pengaruh secara parsial
- 2) - - - - - : Pengaruh secara simultan

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

- H 1: Bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H 2: Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H 3: Bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah para tenaga kerja bagian produksi sigaret kretek tangan (SKT) yang berjumlah 112 orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Indikator:

1. Jumlah produk yang di hasilkan
2. Mutu produk yang di hasilkan
3. Ketepatan waktu dalam menghasilkan produk
4. Kehadiran ketika memasuki jam kerja
5. Kemampuan bekerja sama

b. Variabel Independen (X)

1. Kompetensi

Kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Indikator:

- a. Dorongan untuk berprestasi
- b. Sifat yang jujur
- c. Sikap tanggung jawab
- d. Pengetahuan di bidang pekerjaan
- e. Keterampilan dalam bekerja

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok serta hubungan antara pimpinan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Indikator:

- a. Penerangan di tempat kerja.
- b. Suhu udara di tempat kerja..
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja.

- d. Kebisingan suara mesin di tempat kerja.
- e. Tata warna di tempat kerja.
- f. Dekorasi di tempat kerja.
- g. Musik di tempat kerja.
- h. Keamanan di tempat kerja

METODE ANALISIS DATA

ANALISIS KUANTITATIF

Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik.

UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2006:45).

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Menurut Prayitno (2012:187) mengemukakan bahwa “untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *Alpha* 0,6 apabila nilai *Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal apa tidak. Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas > dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk dapat mengetahui adanya multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolonieritas dan nilai tolerance yang lebih dari 0.1.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. ”. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk dapat mengetahui adanya heterokedasitas dapat dilihat apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi > 5%. “Jika masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi > 5%, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heterokedasitas pada model regresi.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X1 : Variabel Kompetensi

X2 : Variabel Lingkungan kerja

e : *standard error* (tingkat kesalahan)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**UJI VALIDITAS**

Setelah diuji menggunakan alat pengolah data SPSS 14.0 pernyataan-pernyataan untuk kuesioner dinyatakan valid dengan hasil ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).

UJI RELIABILITAS

Setelah diuji menggunakan alat pengolah data SPSS 14.0 pernyataan-pernyataan untuk kuesioner dinyatakan reliabel dengan hasil (*Cronbach's Alpha* > 0,60)

UJI NORMALITAS

Tabel 1
Uji Normalitas

		RESIDUAL
N		53
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000
	Std. Deviation	.29430
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.075
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.715

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 1, nilai *asymp.sig* sebesar 0,715 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut layak digunakan

UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1,405	0,711	Non Multikolinearitas
X2	1,405	0,711	Non Multikolinearitas

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. Uji Heterokedasitas

Tabel 3
 Uji Heterokedasitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,958	Tidak terjadi Heterokedasitas
X2	0,342	Tidak terjadi Heterokedasitas

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heterokedasitas

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4
 Hasil uji analisis regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.385	.492		2.817	.007
	X1	.308	.118	.340	2.618	.012
	X2	.410	.140	.381	2.936	.005

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.385 + 0,308X_1 + 0,410X_2$$

a. Uji t

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.012 dan nilai t uji variabel kompetensi sebesar 2.618 > 2,09. Maka Ha di terima dan Ho di tolak, maka “bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” di terima.

Sedangkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dan nilai t uji variabel lingkungan kerja sebesar 2,936 > 2,09. Maka Ha di terima dan Ho di tolak, maka “bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” di terima.

b. Uji F

Tabel 5
Hasil uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.004	2	1.502	16.676	.000(a)
	Residual	4.504	50	.090		
	Total	7.508	52			

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 5 nilai F uji diperoleh sebesar 16,676 dengan tingkat signifikansi 0.000

a) Nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana lebih kecil dari 0,05.

b) Membandingkan dengan nilai F tabel

Nilai F table ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 53-3 = 50$) = 3,18 < nilai F uji sebesar 16,676 maka H_a di terima dan H_o di tolak,

maka **“bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dapat diterima.**

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu di perlukan ketrampilan dari karyawan, ketrampilani dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau training bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai.
- Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang diciptakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh sebab itu perlunya tingkat keamanan di tempat kerja agar karyawan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
- Bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner, yaitu terkadang jawaban yang di berikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka saran yang dapat diajukan diantaranya:

- a. Pimpinan Perusahaan Rokok Adi Bungsu agar meningkatkan kompetensi karyawan, supaya ketrampilan yang dimiliki karyawan dapat meningkat dan munculnya sikap tanggung jawab dari karyawan dengan melakukan pelatihan atau training guna dapat lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dimasa yang akan datang.
- b. Pimpinan Perusahaan Rokok Adi Bungsu agar selalu tetap menjaga sirkulasi udara, penataan dekorasi agar didesain dengan rapi dan meningkatkan keamanan lingkungan kerja, sehingga akan menimbulkan rasa nyaman, tenang dan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil ini dilakukan karena jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa terganggu pekerjaannya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya meneliti kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja secara umum, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam, sehingga bagi peneliti dapat menambah variabel lain seperti kompensasi, motivasi, budaya organisasi dan sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: BinaAksara.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberti. Yogyakarta.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*
- Ghozali, Imam. 2006. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*". Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Harindja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianto, Nur & Bambang, Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Ed.1. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke 6. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mohammad Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.

- Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya dan Muhammad Faisal Riza. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*
- Namira Mardin Amin. 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan ke 15. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyono, Achmad Agus. 2016. *Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan pertama. Malang: Badan Penaerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang
- Ria Astri Kirana, Titik Purwinarti dan Mawarta Onida. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Tower Management PT Indosat Tbk)*
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L, P. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siti Untari dan Aniek Wahyuati. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Buana*
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2003. *Kinerja karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Supriyto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

*) Mohamad Efendi adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Agus Widarko, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Agus Priyono, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma