



PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KONEKTIVITAS INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH (IKM) IRMA SASIRANGAN DI BANJARMASIN

Sulastini

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
E-mail : hjsulastini@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and explain the Effect of Competence and Work Environment on Employee Performance of IKM Sasirangan in Banjarmasin and Banjarbaru. This research was applied to the Small and Medium Industry Sector (IKM) sasirangan. A sample of 52 respondents was determined by Saturated Sampling techniques. Data collection is done through observation, questionnaires and interviews. The method used is a quantitative approach (positivism), because the data obtained from the survey results in the form of numbers are then analyzed using statistics to answer questions and test the research hypothesis. The data analysis technique uses multiple linear regression equation analysis methods. This study aims to examine and explain the significant effect of competence partially on employee work. Test and explain the significant effect of the work environment partially on employee performance. Testing and explaining the significant influence of competencies and work environment simultaneously on employee performance. The population in this study are individual employees who are still actively working on SMIs, all employees in the Small and Medium Industry Sector (IKM) sasirangan. Partial testing The influence of Competency Variables (X1) on employee performance is 6.67. Thus, the hypothesis that competency has a positive and significant effect on employee performance in the Small and Medium Industry Sector (IKM) has proven to be accepted. The influence of work environment variables (X2) on employee performance is 16.30. Thus partially the environment has a significant influence on the performance of employees in the Small and Medium Industry Sector, IKM, as proven to be accepted. Influence of Competence and Work Environment simultaneously on employee performance. The value of t count is 73.547. Thus simultaneously having a significant effect on the performance of employees in the Small and Medium Industry Sector (IKM) sasirangan proved to be accepted. These results indicate that the competency and work environment owned by the IKM sasirangan owners can improve the performance of SMIs

Article History :

Submit 5 Juni 2019
Received in from 5 Juni 2019
Accepted 20 September 2019
Available online 30 Oktober 2019

Keywords: Competence, Work Environment, IKM performance

Published By:

Fakultas Teknologi Industri
Universitas Muslim Indonesia

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar Sulawesi Selatan.

Email :

Jiem@umi.ac.id

Phone :

+6281247526640

Licensed by: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
DOI : <http://dx.doi.org/10.33536/jiem.v4i2.442>



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji serta menjelaskan Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai IKM sasirangan di Banjarmasin dan Banjarbaru. Penelitian ini diaplikasikan pada Sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) sasirangan. Sampel sebanyak 52 responden ditentukan dengan tehnik Sampel Jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, angket dan wawancara. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif (positivisme), karena data yang diperoleh dari hasil survei dalam bentuk angka selanjutnya dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan dan menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis data menggunakan metode analisis persamaan regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menjelaskan pengaruh signifikan kompetensi secara parsial terhadap kerja pegawai. Menguji serta menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Menguji serta menjelaskan pengaruh signifikan kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah individu pegawai yang masih aktif bekerja pada IKM adalah seluruh pegawai pada Sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) sasirangan. Pengujian secara parsial Pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 6,67. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) sasirangan terbukti diterima. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 16,30. Dengan demikian secara parsial lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sektor Industri Kecil dan Menengah IKM sasirangan terbukti diterima. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung adalah sebesar 73,547. Dengan demikian secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) sasirangan terbukti diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan kerja yang dimiliki oleh pemilik IKM sasirangan dapat meningkatkan kinerja IKM.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan kerja, kinerja IKM

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah terciptanya tujuan organisasi. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja organisasi sebagai keseluruhan. Kenyataan ini semakin jelas terlihat apabila diingat bahwa satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia melakukan tugas-tugas penunjang, bukan melakukan tugas pokok. Bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi, seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.

Industri Kecil Menengah (IKM) adalah salah satu bentuk dari kewirausahaan (*entrepreneurship*).

Kewirausahaan menjangkau seluruh kegiatan usaha baik swasta yang besar maupun yang kecil, pemerintah maupun perusahaan negara (Marbun, 1996). Industri Kecil Menengah merupakan jenis industri yang mampu selamat di masa krisis ekonomi, dan IKM merupakan harapan bagi Negara Sedang Berkembang (NSB) untuk memperbaiki kondisi perekonomiannya (Altinay dan Wang, 2011). Pengembangan Industri Kecil Menengah diakui sangat penting di banyak negara, baik negara berkembang dan sedang berkembang karena IKM memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi. Industri Kecil Menengah banyak dijadikan sebagai sarana untuk pertumbuhan ekonomi, karena IKM memiliki kapasitas untuk mencapai pertumbuhan ekonomi serta membuka peluang-peluang kesempatan dan lapangan kerja.

Industri Kecil Menengah diyakini sebagai pilar utama pembangunan ekonomi nasional dan sekaligus untuk membangun demokrasi ekonomi, maka IKM sudah seharusnya diberi kesempatan, dorongan dan dukungan sebagai wujud pemihakan terhadap ekonomi

rakyat. Penempatan IKM pada posisi sangat strategis tersebut karena IKM dianggap dapat memenuhi kebutuhan untuk mendiversifikasi perekonomian nasional agar dapat melindunginya terhadap fluktuasi dan krisis ekonomi. Industri Kecil Menengah juga dianggap dapat cepat menyesuaikan diri pada keadaan ekonomi yang berubah-ubah (Kaballu dan Kameo, 2009). Menghadapi persaingan industri yang semakin ketat akibat perubahan lingkungan bisnis memaksa para pelaku industri baik sektor industri manufaktur maupun jasa, untuk memikirkan cara-cara baru dalam memenangkan persaingan.

Pengembangan IKM dalam menghadapi pasar regional dan global harus didasarkan pada usaha yang keras dan terus menerus untuk menjadikan IKM sebagai usaha yang tangguh, peran IKM memang tidak bisa dipandang sebelah mata karena IKM merupakan faktor penentu dari sebagian besar ekonomi dunia (Storey, 2009). Di negara majupun peran IKM mendominasi unit usaha yang ada, jumlahnya jauh lebih besar dibandingkan dengan unit usaha skala besar. Menurut Price (2009) IKM telah menciptakan dua pertiga sampai tiga perempat dari pekerjaan baru dalam perekonomian Amerika Serikat dan IKM juga menyumbang 51 persen dari Produk Domestik Bruto sektor swasta dan mencakup 47 persen dari penjualan bisnis.

Untuk mencapai sukses usaha perlu melihat kompetensi secara parsial pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik dari segi lingkungan kerja maupun kompetensi. Tenaga kerja dalam proses IKM memegang peranan penting di samping faktor-faktor lainnya dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah di buat oleh manajemen. Berdasarkan

faktor tersebut bahwa perhatian terhadap sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor untuk pencapaian tujuan organisasi sudah selayaknya mendapatkan penanganan terutama memberikan bekal pengetahuan ataupun keterampilan, maka berangkat dari latar belakang pemikiran-pemikiran tersebut penulis menetapkan judul adalah “Pengaruh kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Industri Kecil Dan Menengah (IKM) sasirangan di Banjarmasin”.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di dua Kota dan kabupaten yang berada di Propinsi Kalimantan Selatan, yaitu Banjarmasin, Martapura yang berusaha di bidang Industri Kecil Menengah Sasirangan. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini, karena di dua kabupaten kota tersebut wilayahnya lebih luas, lokasinya saling berdekatan dan jumlah pemilik IKM sasirangan lebih banyak dibandingkan dengan Kabupaten kota lainnya di Provinsi Kalimantan Selatan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 pemilik Industri Kecil Menengah Sasirangan yang ada di Banjarmasin dan Banjarbaru, sebagai sampel dalam penelitian ini (sensus). Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 2014, Industri Kecil adalah usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari industri menengah atau industri besar yang memenuhi kriteria industri kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang. Menurut UU No. 3 Tahun 2014 kriteria Industri Kecil. Populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Populasi dan Sampel IKM Sasirangan

No	Kota/Kabupaten	Populasi	Sampel
1	Banjarmasin	43	43
2	Banjarbaru	9	9
Jumlah		52	52

Sumber : Disperindag Provinsi Kalimantan Selatan, 2019

Data yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu kuesioner penelitian yang didistribusikan langsung ke seluruh pemilik IKM sasirangan sebanyak 52 kuesioner. Setelah seluruh kuesioner dikumpulkan, hasil pemeriksaan menunjukkan sebanyak 3 kuesioner

penelitian tidak dapat diikuti sertakan dalam analisis, yaitu pemilik IKM sasirangan dari Banjarbaru sebanyak 9 orang dan sebanyak 43 orang dari Banjarmasin jumlahnya sebesar 52 orang.

2.2. Perubahan yang diamati/diukur/variable penelitian dan operasionalisasi variable

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel eksogen yaitu :Kompetensi dan Lingkungan kerja dan variabel endogen yaitu Kinerja IKM. Untuk memberikan kejelasan variabel-variabel yang diteliti dan pengukurannya, maka dapat didefinisikan operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini melalui paparan berikut: suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa sedang didefinisikan atau “mengubah konsep – konsep yang berupa konstruk dengan kata – kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain” (Young, dikutip oleh Koetjaraningrat, 2009)

2.3. Variabel Kompetensi (X₁), Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Definisi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Dengan mengutip pendapat Spencer (dalam Palan, Marshall 2010:6), (Boutler, 2003: 39) dalam Sudarmanto, 2011. dari variabel tersebut di atas maka indikator kompetensi adalah sebagai berikut: Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Karakteristik, Pribadi, Motif.

Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang diemban. Dengan mengutip pendapat (Nitisemito, 2009). dan Sedarmayanti (2010). Adapun indikator lingkungan kerja (X₂) dalam penelitian ini antara lain: Suasana Kerja, Hubungan Dengan Rekan Sekerja, Tersedianya Fasilitas, Pencahayaan, Sirkulus Udara, Keamanan.

2.4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, Robert L. Simamora (2003) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja seseorang perlu dilakukan penilaian terhadap hasil kerja orang tersebut apakah sudah sesuai dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Jika hasil pekerjaan telah sesuai dengan uraian pekerjaan atau bahkan melebihinya, maka orang tersebut dianggap memiliki kinerja baik, sedangkan jika sebaliknya, maka orang tersebut dianggap bekerja buruk atau rendah. Adapun indikator-indikator variabel kinerja adalah sebagai berikut :

Kualitas Kerja, Keandalan, Keterampilan, Kehadiran, Kemampuan Kerjasama dan Kuantitas. Selanjutnya tiap variabel ditentukan oleh beberapa indikator secara operasional pengamatan variabel sebagaimana pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Matrik Operasional Variabel

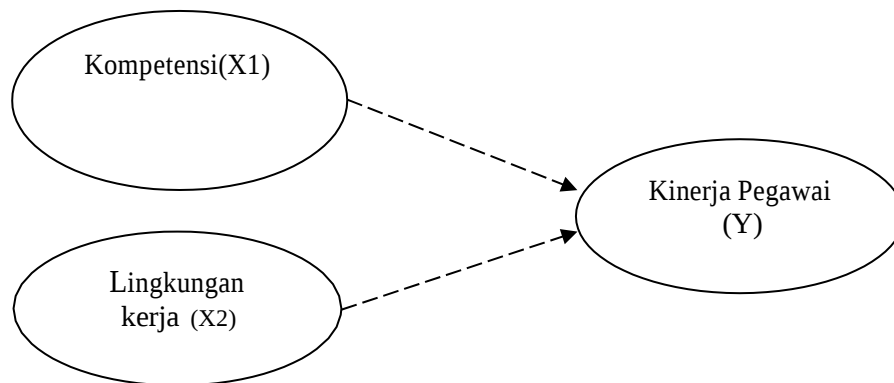
Variabel	Definisi	Item	Sumber Rujukan
Kompetensi (X₁)	karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.	1) Pengetahuan, 2) Keterampilan, 3) Sikap, 4) Karakteristik 5) Pribadi, 6) Motif.	Spencer (dalam Palan, 2011)
Lingkungan Kerja (X₂)	Segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.	1) Suasana Kerja 2) Hubungan Dengan Rekan Sekerja 3) Tersedianya Fasilitas 4) Pencahayaan 5) Sirkulus Udara 6) Keamanan.	Nitisemito, 2000 dan Sedarmayanti 2012.

Kinerja karyawan (y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya,	1) Kualitas Kerja 2) Keandalan, 3) Keterampilan, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan Kerjasama, 6) Kuantitas	Robert L.Simamora 2013
-----------------------------	--	--	------------------------

Sumber : Analisis, 2018

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory (*explanatory research*), yaitu menguji pengaruh antar variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. Dalam

penelitian ini, Variabel bebas yakni Kompetensi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan Variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y), untuk lebih jelas dibuat Model Penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Analisis, 2018

Keterangan Gambar :

-----> = Parsial

————> = Simultan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu kuesioner yang memuat item-item pernyataan variabel yang diteliti. Penentuan kategori dari validitas *instrument* yang mengacu pada pengklasifikasian validitas yang dikemukakan oleh Guilford (1956) dalam Arikunto (2008) adalah sebagai berikut :

Variabel Kompetensi (X_1)

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software SPSS* versi 23 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan item pernyataan yang membentuk konstruk variabel kompetensi seperti tampak pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Validitas
X1_1	0,846	0,349	Valid
X1_2	0,812	0,349	Valid
X1_3	0,812	0,349	Valid
X1_4	0,566	0,349	Valid
X1_5	0,716	0,349	Valid
X1_6	0,819	0,349	Valid

Sumber : Analisis, 2019

Dari Tabel di atas, dengan membandingkan koefisien korelasi *pearson* atau r-tabel pada *significant level* 5% dengan *degree freedom* $n - 2 = 52 - 2$ ditemukan angka sebesar 0,349, maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan variabel kompetensi memiliki nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian item pernyataan variabel kompetensi valid.

Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 23 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan item pernyataan indikator yang membentuk konstruk variabel Lingkungan kerja seperti tampak pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Validitas
X2_1	0,718	0,349	Valid
X2_2	0,764	0,349	Valid
X2_3	0,421	0,349	Valid
X2_4	0,604	0,349	Valid
X2_5	0,735	0,349	Valid
X2_6	0,812	0,349	Valid

Sumber : Analisis, 2019

Dari Tabel di atas, dengan membandingkan koefisien korelasi *pearson* atau r-tabel pada *significant level* 5% dengan *degree freedom* $n - 2 = 52 - 2$ ditemukan angka sebesar 0,349, maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja semuanya valid.

Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 23 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan item pernyataan indikator yang membentuk konstruk variabel kinerja Pegawai seperti tampak pada Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Validitas
Y1_1	0,709	0,349	Valid
Y1_2	0,445	0,349	Valid
Y1_3	0,613	0,349	Valid
Y1_4	0,603	0,349	Valid
Y1_5	0,634	0,349	Valid
Y1_6	0,860	0,349	Valid

Sumber : Analisis, 2019

Dari Tabel di atas, dengan membandingkan koefisien korelasi *pearson* atau r-tabel pada *significant level* 5% dengan *degree freedom* $n - 2 = 52$

- 2 ditemukan angka sebesar 0,349 maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan pada masing-masing indikator memiliki nilai r-hitung lebih

besar dari pada r-tabel. Dengan demikian item pernyataan pada masing-masing indikator semuanya valid.

4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Jika nilai $\alpha > 0,6$ artinya reliabilitas mencukupi, jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas lebih dari cukup (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada juga yang memaknakan sebagai berikut (Nunnally, 1978 dalam Suharsimi Arikunto, 2003). Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel, segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya, guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item analisis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya. Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan

melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 23 for Windows akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Reliabilitas menguji konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konsep yang harus diukur atau melakukan fungsi ukurnya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6 (Nunnally, 1978 dalam Suharsimi Arikunto, 2003).

Variabel Kompetensi

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 23 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan reliabilitas item pernyataan variabel Kompetensi seperti tampak pada Tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₁)

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Limit Minimum	Reliabilitas
X1_1	0,939	0,60	Reliabel
X1_2	0,939	0,60	Reliabel
X1_3	0,939	0,60	Reliabel
X1_4	0,944	0,60	Reliabel
X1_5	0,941	0,60	Reliabel
X1_6	0,939	0,60	Reliabel

Sumber : Analisis, 2019

Berdasarkan Tabel di atas, dengan membandingkan Cronbach's Alpha dengan limit minimum sebesar 0,60, maka dapatlah dinyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini berada di atas limit minimum 0,60. Cronbach's Alpha total variabel kompetensi adalah 0,948. Dari hasil pengujian reliabilitas tersebut maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pengukuran

pada variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (*reliable*)

Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 23 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan reliabilitas item pernyataan variabel Lingkungan Kerja seperti tampak pada Tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Limit Minimum	Reliabilitas
Item 1	0,941	0,60	Reliabel
Item 2	0,941	0,60	Reliabel
Item 3	0,950	0,60	Reliabel
Item 4	0,944	0,60	Reliabel
Item 5	0,941	0,60	Reliabel

Item 6	0,940	0,60	Reliabel
--------	-------	------	----------

Sumber : Analisis, 2019

Berdasarkan Tabel di atas, dengan membandingkan Cronbach's Alpha dengan limit minimum sebesar 0,60, maka dapatlah dinyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini berada di atas limit minimum 0,60. Cronbach's Alpha total variabel Lingkungan Kerja adalah 0,815. Dari hasil pengujian reliabilitas tersebut maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pengukuran pada variabel Lingkungan kerja yang :

digunakan dalam penelitian ini adalah handal (reliabel).

Variabel Kinerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan *Software* SPSS versi 23 seperti yang termuat pada lampiran, maka dikemukakan reliabilitas item pernyataan variabel kinerja seperti tampak pada Tabel 11 sebagai berikut

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Limit Minimum	Reliabilitas
Y1_1	0,941	0,60	Reliabel
Y1_2	0,947	0,60	Reliabel
Y1_3	0,943	0,60	Reliabel
Y1_4	0,943	0,60	Reliabel
Y1_5	0,943	0,60	Reliabel
Y1_6	0,939	0,60	Reliabel

Sumber : Analisis, 2019

Berdasarkan Tabel di atas, dengan membandingkan Cronbach's Alpha dengan limit minimum sebesar 0,60, maka dapatlah dinyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini berada di atas limit minimum 0,60. Cronbach's Alpha total variabel kinerja adalah 0,828. Dari hasil pengujian reliabilitas tersebut maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pengukuran pada variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (reliabel). Hasil pengujian reliabilitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (reliabel).

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah instrumen pengukuran dinyatakan sah dan handal maka selanjutnya dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam suatu model regresi berganda. Pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi berganda bertujuan untuk menghindari munculnya bias dalam analisis data serta untuk

menghindari kesalahan spesifikasi (*misspecification*) model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi berganda atau disebut pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Dan uji autokorelasi digunakan jika dalam penelitian ini, bila jenis data penelitian adalah *timeseries*, sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah *cross-section*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *TOLERANCE* lebih dari 0,1 maka diindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas (Singgih Santoso, 2002) didapat nilai *tolerancedan* VIF seperti pada Tabel 12.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Tolerance dan VIF

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,462	2,164

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian terbebas dari multikolinieritas, karena nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Autokorelasi

Test sebesar 1,701. Bila nilai DW terletak antara batas atas *upper bound* (du) dan (4-du) maka

koefisien autokorelasi sama dengan 0, berarti tidak terdapat autokorelasi. (Ghozali, 2005: 61) Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan *Durbin Watson Test*. Apabila nilai DW terletak di atas batas atas maka tidak ada autokorelasi. Dari hasil uji DW, diperoleh nilai DW untuk lebih jelasnya lihat model dibawah ini :

**Tabel 10. DW Test
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,884 ^a	,781	,770	2,015	,842	73,547	2	49	,000	2.351

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi

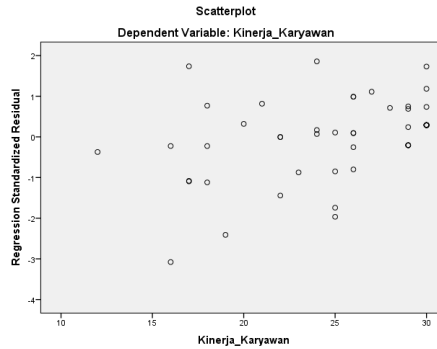
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Analisis, 2019

Uji Heteroskedastisitas

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 yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas bukan heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Refleksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan

dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID (Singgih Santoso, 2002). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23 maka hubungan antara nilai variabel yang diprediksi dengan residualnya digambarkan dalam gambar 4.3 di bawah ini:



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber : Analisis, 2019

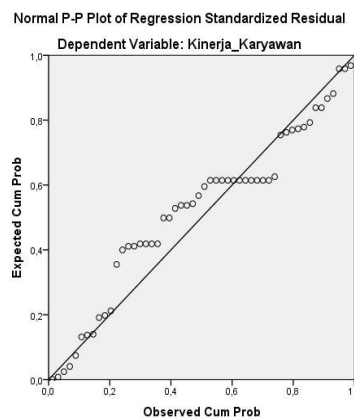
Berdasarkan Gambar di atas, nampak bahwa titik-titik (nokat-nokat) yang ada terpencah dengan tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya). Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model

regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2006). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan metode grafik dan statistik. Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot* dan histogram.

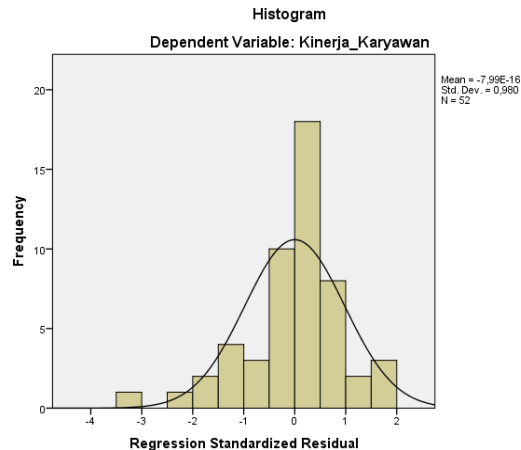
Berdasarkan hasil statistik dengan bantuan program SPSS versi 23, maka dihasilkan grafik *normal probability plot* sebagai berikut.



Gambar 3. Grafik Normal Probabilitas Plot
Sumber : Analisis, 2019

Berdasarkan Gambar di atas, nampak bahwa sebaran (pencahan) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencah jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi, selain berdasarkan grafik *normal probability plot*, Singgih Santosa (2001)

mengemukakan bahwa pendeteksian normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dari penyebaran (frekuensi) data. Bentuk histogram seperti bentuk lonceng (*bell shaped curve*) mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4. Histogram untuk Frekuensi (penyebaran) Data
Sumber : Analisis, 2019

Berdasarkan Gambar di atas, nampak bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi.

4.4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data yang diperoleh dari 52 orang responden, dapat dianalisis pengujian hipotesis

dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier berganda. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), digunakan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 23. Pada tabel 14 di bawah ini menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan signifikansi $p < 0,05$. sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Regresi Linier Berganda

Simbol	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.t	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,211	0,216	2,418	0,019	Signifikan
Lingkungan kerja (X_2)	0,359	0,496	4,009	0,000	Signifikan
Konstanta	9,374				
R = 0,884 R Square = 0,781 Adjusted R Square = 0,770 n = 52					
F hitung = 73,547 Sig. F = 0,000					

Sumber: Analisis, 2019

Angka R sebesar 0,884 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara adalah sangat kuat karena menurut Sugiyono (2013) angka tersebut berkisar antara 0,80 – 1,000. Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,871. Namun untuk jumlah variabel independen lebih dari dua, lebih baik digunakan Adjusted R Square yaitu 0,770 (selalu lebih kecil dari R Square). Uji Anova di dapat F_{hitung} sebesar 73,547 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa

dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai dapat dikatakan kompetensi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi berganda di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,374 + 0,211.X_1 + 0,359X_2$$

(2,418) (4,009)

Persamaan regresi ini dibentuk berdasarkan nilai *unstandardized coefficient* B. Di mana dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah

hubungan dari variabel kompetensi, lingkungan kerja yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2) bertanda positif, menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variabel tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Terlihat pada kolom *sig/significance* bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai angka signifikan di bawah 0,05. Karena itu kedua variabel independen tersebut mampu memprediksi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis ke I /Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) juga digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama, yaitu Pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung variabel kompetensi adalah sebesar 2,418 hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,670. Dengan demikian secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis ke II /Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) juga digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama, yaitu Pengaruh Variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,009, hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,670. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti diterima.

Uji Hipotesis ketiga /Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama. Variabel Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingkat kesalahan/signifikansi 5%. Hal ini terbukti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 73,547 > F_{tabel} 2,753$) atau nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05, sehingga H_1 diterima. Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Penjelasan

tersebut sesuai dengan ketentuan, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau faktor variabel kinerja pegawai Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti diterima.

Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi (pengaruh) secara keseluruhan di hitung berdasarkan persentase dari kontribusi perubahan variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model regresi dapat menerangkan variabel dependennya. Besarnya koefisien determinasi dari hasil analisis regresi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,781 yang artinya bahwa perubahan variabel kompetensi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 78,10 % atau besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 78,10 % dan sisanya sebesar 21,90 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini. Maka dapat disajikan uraian mengenai implikasi hasil penelitian sebagai berikut :

- Hasil ini mendukung temuan dari beberapa penelitian terdahulu, antara lain: Lotunani (2014), Posuma 2013, Ismail (2010), Suhaji (2012), Kristina (2012), Amiroso dan Mulyanto (2015), dan Keran (2012) yang juga membuktikan, yaitu terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja dan pola pengaruhnya berbentuk positif. Hasil ini tidak mendukung temuan Suhaji yang membuktikan tidak ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- Hasil ini juga mampu memperkuat teori yang dikemukakan Rampesad, Hubert K, (2006) bahwa kompensasi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja karyawan unggul dalam pekerjaan tertentu. Selain itu juga memperkuat pendapat Wibowo, (2012:323) bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi dalam menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

- Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Suhaji (2012) yang juga membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hasil penelitian tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinawati (2014), Naharuddin dan Sadegi (2013), Imran, et.al, (2012), Rinawati (2014), yang membuktikan sebaliknya, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

1. Kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Berarti secara teoritis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ialah searah. Hal ini memberi makna, jika persepsi kompetensi terhadap kinerja pegawai semakin baik (positif), maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi kompetensi terhadap kinerja pegawai kurang baik (negatif), maka kinerja pegawai semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,418,
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Berarti secara teoritis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ialah searah. Hal ini memberi makna, jika persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai semakin baik (positif), maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi lingkungan

- Secara teoritis hasil penelitian ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001), Sukanto dan Indriyo (2000), serta Mardiana (2005) yang menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, dimana lingkungan kerja yang kondusif mampu membuat karyawan bekerja secara lebih optimal (kinerja baik). Hasil ini tidak mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:118) bahwa lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja, dimana yang dimaksud lingkungan kerja adalah seluruh sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik.

kerja terhadap kinerja pegawai, kurang baik (negatif), maka kinerja pegawai semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,009,

3. Kompetensi dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Berarti secara teoritis pengaruh kompetensi karyawan, lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai ialah searah. Hal ini memberi makna, jika persepsi kompetensi, lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai diterapkan pada semakin baik (positif), maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi kompetensi dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai diterapkan pada kurang baik (negatif), maka kinerja pegawai semakin rendah. Adapun besarnya pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 73,547.

Referensi

- As'ad, Mochamad. 2010. *Psikologi Industri, Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.
- As'ad, Mohamad. (2012) *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Liberty.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, IGde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012).

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012

- Alamsyah Lotunani, M.S Idrus, Eka Afnan, and Margono Setiawan, 2014, *The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)*, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 3 Issue 2 February. 2014 PP.18-25
- Ardiana, 2010. "Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 1, Maret 2010 : 42 –55
- Bernadi, H.John & Joyce E.A Russel (1993). Dalam Rozi (2016), *Human Resource Management*, Internasional edition, Singaputa: McGraw Hill.Inc.
- Cara pandangku, 2011, *Pengujian Hipotesis: Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F dan Uji R Square*, Blogspot.com.
- Christilia O.Posuma 2013 Universitas Sam Ratu Langi, "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado"
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. PT Intan Sejati. Klaten
- Dessler, Gary, 1997, (dalam Rozi 2016) *Human Resources Management*. Prentice Hall Inc., London
- Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah, 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol 2 Juni 2008:12-15.
- Gibson, James L et al 2010, "Organizations (Behavior, Structure, Processes)," Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Grenberg dan Baron, 2000, "Assesing Construct Validity in Organizational Research," *Administrative Science Quarterly*.
- Imam Ghozali. 2009. *Ekometrika teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ilham Thaief, Aris Baharuddin1, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus, 2015, *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*, *Canadian Center of Science and Education: Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015
- Jajang Amiroso and Mulyanto, 2015, *Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)*, *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.36, 2015
- Keran, Kristina Nugi. (2012), "Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang" Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Kotter, John P and Heskett, James L, 1992, dalam Rozi (2016) *Corporate and Performance*, The Free Press, New York
- Ley, Tobias, Dietrich Albert and Stefanie Lindstaedt. 2013. *Competency Management Using The Competence Performance Approach: Modeling, Assessment, Validation, And Use*. <http://www.ideagroup.com>. Diunduh tanggal 9 April 2013
- Linawati Suhaji 2012, *The Influence of Motivation, Competence, Leadership and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Herculon Carpet Semarang)*
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edis iKedua*. Bandung: CV. Alfabeta
- Mathis. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Salemba Empat.
- _____, (2003). *Human Resource Management*. Australia-South-Western
- _____, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nina Munira Naharuddin dan Mohammad Sadegi, 2013, *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*, *International Journal of Independent Research and Studies – IJIRS*, Vol. 2, No.2 (April, 2013) 66-78
- Rabia Imran, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf and Iram Batool, 2012, *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective*, *Middle-East Journal of Scientific Research* 11 (10): 1455-1462, 2012

- Rahmah Ismail, Syahida Zainal Abidin (2010), *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector*
- Rampesad, Hubert K. (2006). *Pertajam Kompetensi Andadengan Personal Balance Scorecard.Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Perusahaan Anda*.PPM. Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins P.S, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Rozi, 2016,*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin*,Jurnal Bisnis & Pembangunan ,volume 6,No1 (2017).E-ISSN-187X, ISSN 2541-1403.Januari 2017.Universitas lambung Mangkurat,
- Robbins, Stephen. P, 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Lane, Jan Erik,2008, *The Public Sectors, Concept, Model And Approaches*, London, Sage Publications.
- Nur Indriantoro, Supomo, B., (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Sari Ika Rinawati Kusni Ingsih 2014 Universitas Dian Nuswanto, *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non vertical tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang*
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. 1910. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi ke-6, Jilid 2. Erlangga: Jakarta.
- Sheikhyet al (2014), *An Investigation into the Effect of Human Resource Competencies and Organizational Commitment on Employees' Job Satisfaction, Discipline of Work, and Job Performance in Khuzestan Telecommunication Company*
- Sudarmanto, Pengantar: Samudra Wibawa 2009."Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM".*"Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi"*. Pustaka Pelajar,Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatis, dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Trihendradi, Cornelius, 2013, *Step By Step IBM SPSS 21 : Analisis Data Statistik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.