1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut sangat diperlukan di perusahaan sekarang ini. Dimana dinamika bisnis dan dunia usaha sekarang menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel, dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu, sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas fondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005: 13) ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan *(ability)*, dan motivasi kerja *(motivation)* individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan *(knowledge)* yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan *(skill)* yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap *(attitude)* sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Motivasi kerja sangat penting guna meningkatkan kinerja, karena motivasi kerja tinggi seorang pegawai dapat menampilkan kinerja yang baik karena pegawai menampilkan semua kemampuannya. Peningkatan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara memenuhi berbagai faktor yang dapat membangkitkan pegawai dalam bekerja baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari pegawai, menciptakan kondisi yang kondusif, pemenuhan kebutuhan pegawai, pemenuhan fasilitas kerja dan usaha yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Koperasi Telkomsel (Kisel) memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi: Menjadi koperasi terbaik di Indonesia.
2. Misi:

* Menciptakan kesejahteraan bagi para anggota yang berkesinambungan
* Berdaya guna sebagai mitra strategis dan terpercaya bagi industri telekomunikasi dan industri lainnya di Indonesia
* Berkontribusi dalam perkembangan perkoperasian di Indonesia
* Mengelola Koperasi Telkomsel (Kisel) dan unit usaha secara profesional dengan menerapkan prinsip *"Good Corporate Governance"*.

Jumlah Karyawan Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat yang meliputi Kota Bandung, Cirebon, dan Tasikmalaya adalah 93 orang, dicirikan oleh tingkat pendidikan sebanyak 43% (berstrata D3, S1 & S2) dan 53% (SLTA – SLTP).

Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat kurang memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, hal tersebut dapat terlihat dari kompetensi pegawai yang masih belum optimal, motivasi pegawai yang kurang optimal, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Lingkungan dan fasilitas kerja yang kurang mendukung, menyebabkan motivasi dan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Kebersihan ruang kerja yang kurang terjaga, kebisingan ruang kerja yang berasal dari kendaraan bermotor di jalan raya, pencahayaan yang kurang terang pada saat sore hari, kurangnya ventilasi udara di ruang kerja, serta fasilitas perangkat keras dan perangkat lunak yang tidak memadahi.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti secara mendalam mengenai permasalahan tersebut dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat.**

**1.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, yang dijadikan pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat masih rendah. Hal ini diduga disebabkan karena kurang optimalnya kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, promosi jabatan, kepemimpinan, dan teknologi yang mendukung tugas kerja.

1. Kompetensi dan Motivasi cenderung belum optimal. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan dari seorang pegawai sangat mempengaruhi bakat serta kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan menjadi tidak optimal.
2. Kedisiplinan karyawan, Lingkungan kerja dan Kinerja cenderung belum  
    optimal.
3. Promosi jabatan cenderung belum optimal.
4. Teknologi penunjang, Kepemimpinan dan prestasi kerja cenderung belum  
    optimal. Perangkat aplikasi yang digunakan masih sangat terbatas

**1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana (seberapa besar) pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai dan Organisasi Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkunngan Kerja terhadap Pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat.
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, memahami, dan mengkaji:

1. Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja pada Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat.
2. Besarnya Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat.
   1. **Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang sesuai, sehingga menghasilkan program sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi.

1. Memberikan informasi yang berguna bagi pihak Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat, serta seluruh pihak terkait sebagai bahan masukan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.
2. Studi lanjut dan pengujian hipotesis yang spesifik tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Memberikan informasi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
4. Hasil penelitian akan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk menghasilkan teori baru yang lebih tepat guna (*appropriate*).

**II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

**2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian yang mengkaji dimensi, aspek, faktor, dan unsur dari fungsi administrasi secara luas dikemukakan dalam pembahasan di bawah ini.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian). Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang dimana memungkinkan mereka mempunyai kinerja yang superior dari pekerjaan, aturan, maupun situasi.

Setiap individu pasti memiliki suatu kompetensi tertentu. Dengan adanya kompetensi tersebut akan memungkinkan mereka untuk dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang superior.

“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”..

Motivasi adalah keinginan untuk berusaha/berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu keharusan bagi pimpinan dalam menggerakkan bawahannya agar bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari organisasi.

Perilaku pegawai dapat dinilai dari hasil kerja yang ditunjukkannya pada masing-masing kedudukan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. George dan Jones (dalam Sedarmayanti, 2007: 371) memberikan batasan kinerja sebagai: “*an evaluation of result of person behaviour. It involves how determining how well or poorly a person has accomplished a task or done a job*”. Kinerja merupakan penilaian atas hasil perilaku pegawai yang menyangkut baik buruknya seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

**2.2. Kerangka Pemikiran**

Penekanan sumber daya manusia dalam hal meningkatkan kinerja pegawai akan difokuskan pada kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi akan menunjang terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kea rah tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Faktor motivasi dalam sumber daya manusia perlu dikembangkan dengan baik, karena hal ini merupakan aset yang memegang peranan penting. Mengingat bahwa setiap individu dalam organisasi ataupun instansi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa datang.

Hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi dikemukakan oleh Lau (2000: 426), bahwa efisiensi kerja yang tinggi dan akurasi tingkat pelayanan kepada pelanggan dihasilkan oleh sumber daya manusia yang mengetahui dengan baik tugas yang menjadi tanggung jawabnya (memiliki kompetensi), serta memiliki kepekaan terhadap apa yang diinginkan oleh pelanggan (memiliki motivasi), kedua faktor tersebut yang mampu menjamin kepuasan kebutuhan pelanggan.

Hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja juga dikemukakan oleh McClelland (2005) yang menyatakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kompetensi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu.

Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indera melalui rangkaian-rangkaian pengalaman manusia itu sendiri. Asumantri (1990: 104) berpendapat bahwa, kompetensi merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperkaya kehidupan manusia. Dengan kompetensi manusia dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapinya sehingga kompetensi itu memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Hal ini relevan dengan pendapat pakar di atas yang mengatakan bahwa kompetensi sangat penting dalam kehidupan manusia karena kompetensi pada hakikatnya merupakan produk kegiatan berpikir, artinya kompetensi yang diwujudkan dalam pikiran manusia merupakan hasil kegiatan berpikir, tentang informasi yang diterima (Asumantri, 1990: 105). Kompetensi adalah sumber perubahan yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan perubahan sosial kemasyarakatan. Jika kondisi sosial kemasyarakatan berubah, maka kompetensi juga akan mengalami perubahan. Sebaliknya, jika kompetensi masyarakat meningkat, maka akan berdampak terhadap perubahan kondisi sosial masyarakat (Ornstein & Hunkins, 1988: 125).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Sutrisno (2009: 116) mengemukakan bahwa, faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, dan berkinerja prima di tempat kerja atau situasi tertentu.

Lima karakteristik dari kompetensi diantaranya adalah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian. Dengan adanya karakteristik tersebut, maka kinerja dari seseorang akan dapat diperkirakan dan kita dapat membuat suatu strategi untuk mencapai kinerja karyawan yang superior tersebut. Selain itu Spencer menjelaskan bahwa, kompetensi menjadi perhatian terhadap perilaku dan keahlian dari karyawan. Perilaku mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan menggunakan pengetahuan dan keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari individu yang membuat individu tersebut akan dapat menghasilkan kinerja yang superior dalam mengerjakan tugasnya. Dengan demikian motivasi dan kemampuan akan terinternalisasi dalam kompetensi.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja (Danang, 2012: 35), lingkungan kerja sebagai suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013: 118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruangan kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara sesama karyawan. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, lebih bersemangat, dan dapat berproduksi secara optimal.

**2.3. Hipotesis**

Berdasarkan Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 13), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, serta sifat dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Metode verifikatif merupakan metode penelitian untuk menguji jawaban-jawaban masalah atas hasil penelitian yang bersifat sementara (hipotesis) mengenai hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y.

**3.2. Tahapan-Tahapan Utama Penelitian**

* Unit Observasi dan Lokasi
* Variabel Penelitian
* Definisi Variabel dan Pengukuran
* Operasionalisasi Variabel
* Populasi dan Penentuan Sampel
* Teknik Pengumpulan Data
* Prosedur Pengumpulan Data
* Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson:



Dimana: rxy = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = Banyaknya koresponden

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

∑x = Jumlah skor dalam distribusi x

∑y = Jumlah skor dalam distribusi y

∑x² = Jumlah skor kuadrat masing-masing x

∑y² = Jumlah skor kuadrat masing-masing y

Apabila kita mengolah data dengan menggunakan software program SPSS for Windows 19.0, maka kita akan dapat melihat nilai *r*hitung pada tabel item - Total Statistics dengan melihat nilai pada kolom Corrected Item Total Correlation.

* **Uji Reliabilitas**

Dalam penelitian juga dilakukan uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami, sehingga tidak menyebabkan perbedaan interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut. Lebih lanjut Kaplan & Saccuzzo dalam Sabarguna (2008: 25), menyatakan bahwa item atau instrumen pernyataan dikatakan reliabel ketika nilainya berkisar antara 0,7 sampai 0,8.

Keberhasilan suatu penelitian akan sangat tergantung kepada instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan, sebab data-data yang diperlukan untuk menguji hipotesis penelitian harus memenuhi dua syarat utama yaitu valid dan reliable. Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode alpha (dalam Ridwan & Kuncoro, 2007: 221), sebagai berikut:

1. Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ∑ Xi² - | (∑ Xi)² |  |
| Si = | N |  |
| N | |  |

Si = Varians skor tiap-tiap item

∑xi² = Jumlah kuadrat item xi

(∑xi)² = Jumlah item xi dikuadratkan

N = Jumlah responden

1. Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus:

∑ Si = S1+S2+S3…Sn

Dimana:

∑Si = Jumlah varians semua item

S1, S2, S3,…Sn = Varians item ke-1, 2, 3,…n

1. Menghitung varians total dengan rumus:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ∑ Xi² - | (∑ Xi)² |  |
| St = | N |  |
| N | |  |

St = Varians total

∑xi² = Jumlah kuadrat x total

(∑xi)² = Jumlah x total dikuadratkan

N = Jumlah responden

1. Menghitung nilai alpha dengan rumus:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| r11 = | { | k | } | x | { | 1 - | ∑ Si | } |
| k - 1 | St |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Dimana:

r11 = Nilai reliabilitas

∑Si = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

K = Banyaknya butir pertanyaan

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alpha cronbach > 0,6 (dalam Sujarweni, 2009: 194). Jika instrumen alat ukur memiliki nilai koefisien alpha cronbach < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

* **Rancangan Analisis Data**

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji statistik dari data yang dikumpulkan. Pengujian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pengujian tersebut merupakan pendekatan empirik untuk menguji kerangka dengan rumus sebagai berikut:

Rumus

Metode Suksesif Interval

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| MI = | ( DLL - DUL ) | |  |
| ( ABUL - ABLL ) | |  |
|  |  |  |  |

Keterangan:

MI = Mean Interval (rata-rata interval)

DLL = Density at Lower Limit (densitas batas bawah)

DUL = Density at Upper Limit (densitas batas atas)

ABUL = Area Below Upper Limit (daerah di bawah batas atas)

ABLL = Area Below Lower Limit (daerah di bawah batas bawah)

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas melalui *Construct Validity* dan reliabilitas melalui *Internal Consistency-test*. Secara operasional uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi Pearson sebagai berikut:



Keterangan:

rxy = Koefisien validitas yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

n = Jumlah subjek

Bila skor korelasi ( r ) ≥ 0,3 maka item tersebut valid, Masrun (dalam Sugiyono, 1997: 106).

* **Analisis Jalur**

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bobot terhadap variabel terikat.

Karena data yang dihasilkan dari peneliti memiliki skala ordinal sedangkan untuk keperluan analisis jalur diperlukan skala interval, maka data dalam skala ordinal tersebut ditransformasikan terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan program *Methods of Successive Interval* (MSI).

Setelah data dalam skala ordinal ditransformasikan menjadi data skala interval, maka dapat dilanjutkan dalam tahap pengerjaan pengujian analisis jalur. Langkah-langkah dalam pengerjaan pengujian analisis jalur adalah sebagai berikut:

Y = *ρ*YX1.X1 + *ρ*YX2.X2 + *ρ*YX3.X3 + ε

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

*ρ*YXi = Koefisien jalur bebas terhadap variabel terikat, i=1,2,3

ε = Pengaruh variabel lain diluar model yang ditetapkan

Regresi digunakan untuk melihat pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinan (KD) sebagai berikut:

KD = r² x 100%

Dimana nilai r didapat dari tabel Model Summary dengan menggunakan software program SPSS for Windows 19.0. Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel (Sugiyono, 2011: 192), sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fh = | R² / k |  |
| (1 - R²) / (n - k - 1) |  |

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Apabila mengolah data dengan menggunakan software program SPSS for Windows 19.0, dapat dilihat nilai fhitung pada tabel Anova.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. thitung < ttabel maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Dimana perhitungan thitung dilakukan dengan menggunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment (Sugiyono, 2011: 184):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| t = | r√n-2 |  |
| √1-r² |  |

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Apabila mengolah data dengan menggunakan software program SPSS for Windows 19.0, dapat dilihat nilai thitung pada tabel Coefficients.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Hasil Analisis Deskriptif**

Penelitian ini mengambil judul pngaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai koperasi telkomsel divisi kartu halo wilayah jawa barat dengan jumlah responden sebanyak 93 orang. Masing-masing responden diberikan kuesioner untuk menjawab pertanyaan yang berkenaan dengan judul penelitian yang peneliti lakukan, sehingga dengan demikian diperoleh data untuk bahan pengolahan data dan analisa data. Berikut ini hasil penelitian yang telah peneliti lakukan.

* **Uji Validitas Data**

Pengujian validitas data adalah langkah awal sebelum data diolah lebih lanjut untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar valid.

Berdasarkan data yang ada diperoleh gambaran bahwa seluruh item pernyataan yang peneliti berikan kepada responden sudah bersifat valid, sehingga dapat dipergunakan untuk pengolahan data.

* **Uji Reliabilitas Data**

Reliabilitas dimaksudkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan metode tersebut menunjukkan hasil yang reliabel. Karena menurut Sugiyono (2000: 132) menyatakan bahwa, varibel dikatakan reliabel bila harga indeks reliabilitas yang diperoleh minimal 0,700.

* **Tanggapan Responden**

Tanggapan responden yaitu menjawab setuju 56% dan ragu-ragu 44%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar setuju pegawai telah memahami laporan pekerjaan, pendataan pelanggan, dan informasi tagihan pelanggan dengan benar.

Pegawai setuju bahwa pekerjaan yang harus diselesaikan tergolong sangat banyak. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu mampu memenuhi kebutuhan dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal tersebut bertujuan agar pegawai dapat selalu termotivasi dengan penuh semangat dalam menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat.

Pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat sebesar 0,698 atau 69,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 69,8% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini yang tidak diteliti.

Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat dipengaruhi oleh pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,125, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,119 yaitu melalui motivasi dan lingkungan kerja.

* 1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh besarnya pengaruh ketiga variabel yaitu kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tergambar bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, maka ketiga variabel tersebut harus menjadi perhatian bagi Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat agar mampu berperan sesuai dengan fungsinya dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada publik. Ketiga variabel tersebut menjadi satu kesatuan yang integral dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai akan tumbuh dan berkembang dengan baik apabila variabel tersebut ditingkatkan secara simultan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan diperoleh gambaran bahwa, upaya peningkatan kompetensi pegawai belum sepenuhnya menjadi sesuatu kegiatan yang diprioritaskan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari pihak manajemen perusahaan yang belum optimal dalam melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai, kondisi ini disebabkan karena pihak manajemen perusahaan telah menganggap bahwa para pegawai sudah memiliki kompetensi yang cukup baik. Tentu saja gambaran yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan memang ada benarnya, karena setiap pegawai yang diterima di Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat ini telah melalui tahap-tahap penerimaan dan proses penyeleksian yang baik. Namun, peneliti berpandangan bahwa upaya peningkatan kompetensi pegawai harus selalu dilakukan agar kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat terus meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tergambar bahwa, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh besar pengaruhnya adalah sebesar 0,244 atau 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat harus selalu mengupayakan adanya peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai. Peneliti berpandangan bahwa, para pegawai harus selalu meingkatkan kompetensinya karena tuntutan yang terjadi seiring dengan berjalannya waktu yang terus maju dan teknologi yang selalu berkembang. Tidak mungkin sebuah tuntutan yang kompleks dengan adanya kemajuan dan perkembangan dalam berbagai hal hanya akan dikerjakan dengan kompetensi yang tidak mengalami peningkatan, kompetensi yang tinggi akan sangat membantu seorang pegawai untuk dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, maka kompetensi berkaitan erat dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan pekerjaan yang dihadapinya dalam kegiatan sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh gambaran bahwa, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat belum mengalami peningkatan baik dalam segi keahlian, kemampuan, sikap, dan pengetahuan. Hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai lapangan yang masih belum mengerti terhadap aplikasi software yang terdapat pada komputer, maka dari itu seluruh pegawai khususnya pegawai lapangan harus selalu diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan sosialisasi mengenai aplikasi software yang digunakan oleh divisi kerja. Dengan begitu, maka perusahaan akan lebih mampu untuk mencapai tujuannya dengan lebih optimal.

Para pegawai harus selalu memiliki semangat untuk belajar secara berkelanjutan, karena hal tersebut akan menjadikan pegawai lebih siap untuk bersaing. Dengan begitu, maka pegawai akan semakin kompeten dalam mengerjakan serta menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya masing-masing.

Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kompetensi pegawai masih harus selalu ditingkatkan. Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dapat dilakukan baik di dalam ataupun di luar perusahaan. Kedua jenis pelatihan tersebut sangat penting bagi pegawai, karena yang terjadi selama ini adalah pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, tetapi belum seluruhnya tertuju pada bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, kegiatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan harus selalu dievaluasi agar lebih tertuju dan berjalan dengan efektif.

Jika dilihat dari *planning competency*, para pegawai masih tergolong kurang baik walaupun mereka telah merencanakan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini disebabkan karena pegawai menganggap tugas dan pekerjaan mereka telah berjalan secara rutin tanpa perlu direncanakan. Jika dilhat dari *influence competency*, pegawai belum seluruhnya mampu untuk saling mempengaruhi. Kemampuan memberikan pengaruh yang positif dari pegawai harus selalu ditingkatkan. Pengaruh positif tersebut dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi yang baik (*communication competency*). Kemampuan berkomunikasi yang baik harus selalu ditingkatkan, karena dengan kemampuan komunikasi yang baik akan terwujud kepribadian yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digambarkan bahwa, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh gambaran bahwa, besar pengaruhnya adalah 25%. Hasil tersebut menggambarkan bahwa, motivasi kerja memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan diperoleh gambaran bahwa, perusahaan telah memberikan motivasi kepada para pegawai, walaupun peneliti menilai masih harus selalu ditingkatkan. Mayoritas pegawai hanya melakukan pekerjaan yang bersifat standar. Peneliti menilai bahwa, ciri seseorang termotivasi dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukannya melebihi dari target yang ditentukan oleh perusahaan (*beyond the expectation*).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh besar pengaruhnya adalah sebesar 0,204 atau 20,4%. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa, lingkungan kerja harus selalu diperhatikan oleh perusahaan agar pegawai selalu merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berkaitan dengan fasilitas atau lingkungan kerja, sarana seperti kamar mandi dan mushola juga menjadi bagian yang sangat penting. Apabila kamar mandi dan mushola selalu terjaga kebersihan dan kenyamanannya, maka pegawai akan merasa lebih senang dan nyaman dalam melakukan seluruh kegiatan dan program kerjanya.

Hal penting lainnya dalam lingkungan kerja adalah lingkungan psikis. Lingkungan psikis ini sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena dengan adanya lingkungan psikis yang baik maka akan tercipta lingkungan kerja yang aman, tenteram, nyaman, dan hubungan yang harmonis antar sesama pegawai. Hubungan harmonis yang baik dengan atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja akan sangat berdampak pada semangat pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan serta tanggung jawabnya masing-masing.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai pada Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat sudah cukup baik, hal tersebut harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan, terutama dalam hal penguasaan program terbaru dan aplikasi *software* pada komputer yang digunakan untuk menunjang kelancaran pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
2. Motivasi kerja pegawai pada Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat sudah cukup baik, hal tersebut harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan, terutama dalam hal harmonisasi hubungan kerja antar sesama pegawai.
3. Lingkungan kerja pegawai pada Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat sudah cukup baik, hal tersebut harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan, terutama dalam hal kebersihan dan kenyamanan ruang kerja serta fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kelancaran pegawai dalam melaksanakan seluruh kegiatannya.
4. Kinerja pegawai pada Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat sudah cukup baik, hal tersebut harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan, terutama untuk hal ketepatan waktu dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan seluruh program kegiatan dan rencana kerja yang ada.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat, artinya semakin meningkat kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat, artinya semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat, artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
8. Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat, artinya semakin meningkat kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

**5.2. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan pada Koperasi Telkomsel Divisi Kartu Halo Wilayah Jawa Barat, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal pembinaan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang. Saran tersebut antara lain:

1. Seiring dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka kompetensi harus selalu ditingkatkan. Kompetensi merupakan modal dasar bagi pegawai dalam menjalankan seluruh tugas dan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan keahlian pegawai, dengan cara selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh pegawai.
2. Perusahaan membuat kebijakan yang berkaitan dengan promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja terbaik, sehingga para pegawai dapat lebih terpacu dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.
3. Pegawai lapangan diberikan pendidikan dan pelatihan mengenai program aplikasi *software* yang ada pada perangkat komputer, sehingga akan lebih menunjang dan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, perusahaan harus selalu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai secara intensif. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan *reward* terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan begitu, maka diharapkan pegawai akan dapat lebih terpacu untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik dan optimal.
5. Pengetahuan pegawai harus selalu ditingkatkan, terutama pengetahuan yang berkaitan dengan seluruh tugas dan pekerjaan pegawai. Hal ini dikarenakan, pengetahuan pegawai terhadap tugas dan pekerjaan merupakan modal yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan.
6. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah meningkatkan hubungan personal pegawai, hal tersebut akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi perusahaan dalam mencapai optimalisasi kinerja pegawai dan tujuan perusahaan. Dengan adanya hubungan yang harmonis antar seluruh pegawai, maka kinerja pegawai dan performa perusahaan akan menjadi lebih baik serta meningkat. Dengan begitu, maka tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal.
7. Untuk meningkatkan kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, baik perusahaan maupun seluruh pegawai harus selalu menjaga kebersihan ruang kerja. Selain itu, perusahaan juga harus selalu menjaga dan meningkatkan seluruh fasilitas sarana dan prasarana yang ada di perusahaan, serta fasilitas perlengkapan di ruang kerja. Dengan begitu, seluruh pegawai akan merasa sangat nyaman dalam melakukan berbagai macam kegiatannya. Tentu saja, hal ini akan sangat menunjang pegawai dalam menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya.
8. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, yaitu dengan meningkatkan *personal quantity* pegawai. Hal tersebut berkaitan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi dari seorang pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,  
PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arief Fitrian Wicaksana, (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primkoppol Polres Batang, Tesis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.

Daniel Veri Saputro, (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

Handoko, T. Hani, (2001), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan keempat, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P., (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Lau, R.S.M., (2000), Quality of Work Life and Performance, An ad hoc Investigation of Two Key Elements in The Service Profit Chain Model, *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 11, No. 5, pp. 422-437.

Mangkunegara, (2006), Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.

Noor Ubaidillah, (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Utama Karya Cabang Semarang, Tesis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.

Robbins Stephen P., (1996), *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, Prentice Hall International Inc., San Diego State University, United States of America.

Rusli, Said Musnadi, dan Mahdani, (2015), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa dan Usaha Kecil Menengah di Provinsi Aceh, Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 2, Hal 11-20.

Sedarmayanti, (1995), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mizan, Bandung.

Siagian, Sondang P., (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, Sondang P., (2002), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.

Sri Kurniawati Padma Dewi dan Titi Laras, (2014), Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 5, No. 1, Hal. 48-72.

Yudi Supiyanto, (2015), Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Kabupaten Tuban, Tesis, Universitas PGRI Ronggolawe, Tuban.