PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARAYAWAN PADA KOPERASI SUMBER MAKMUR TRENGGALEK

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

AFRILIA ARUM

NPM : 10.1.02.02.0097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

AFRILIA ARUM
NPM :11.1.02.02.0097

Judul :

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Makmur Trenggalek

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : .....

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr.H.Samari, S.E.,M.M.	**Amat Pintu Batu, S.E.,M.M.**
NIDN 0712026201	NIDN. 0725075601

ii

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh :

AFRILIA ARUM
NPM :11.1.02.02.0097

Judul :

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Makmur Trenggalek

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Pada tanggal :.....

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E.,M.M ( )
2. PengujiI : Lilia Pasca P, M.Sc. ( )
3. Penguji II : Amat Pintu Batu, S.E.,M.M ( )

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

iii

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SUMBER MAKMUR TRENGGALEK

Afrilia arum
11.1.02.02.0097
Ekonomi - Manajemen
afriliaarum@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E, M.M dan Amat Pintu Batu, S.E.,MM
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

AFRILIA ARUM: PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SUMBER MAKMUR TRENGGALEK, PROGAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI, 2016.

Kata Kunci :*Pelatihan kerja , Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Kinerja*

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa upaya menciptakan kinerja yang optimal terhadap karyawan Koperasi Sumber Makmur Kabupaten Trenggalek masih banyak kendala yang dihadapi. Seperti, pemberian program pelatihan kerja yang belum tepat, kurangnya pemberian kompensasi, karyawan datang terlambat, kurangnya sarana dan prasarana serta kendala lainnya. Sehingga mempersulit perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pelatihan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, adakah pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Sumber Makmur Kabupaten Trenggalek sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket (kuesioner) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskripsi presentase dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0{,}904 + 1{,}145X_1 + 1{,}462X_2 + 1{,}715X_3$. Dengan menggunakan SPSS 20 diketahui hasil uji F sebesar 26,851 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti "ada pengaruh signifikan pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur Kabupaten Trenggalek" diterima. Uji t dari variabel pelatihan kerja diperoleh t_{hitung} 1,925 dengan nilai signifikan sebesar 0,000< 0,05. Uji t dari variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} 2,726 dengan nilai signifikan sebesar 0,009 < 0,05. Uji t dari variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} 4,034 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 < 0,05. Sehinggapelatihan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dang lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 65%

sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain. Disarankan perusahaan terus menigkatkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka karyawan akan bekerja secara maksimal.

BAB I

I. LATAR BELAKANG

Dunia bisnis sekarang dituntut memiliki kinerja tinggi untuk pengembangan perusahaan. Kinerja tinggi perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor,salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya pelaku yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja perusahaan secara keseluruhan tidak terlepas dari kinerja karyawan secara perseorangan.

Menurut Rivai (2012:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja perusahaan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya dalam dunia kinerja. Menurut Rivai (2012:226) pelatihan adalah kegiatan yang secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kata kunci dari pendapat Rivai adalah “mengubah tingkah laku” dari yang tidak atau kurang produktif menjadi produktif. Bahkan tingkah laku juga dapat mengubah keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam kinerja. Jika tingkah laku telah berubah ke arah yang produktif, maka seseorang akan meningkatkan keterampilannya juga. Jika tingkah laku telah berubah maka seseorang akan memikirkan kinerja yang tinggi.

Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dilakukan melalui pemberian kompensasi yang tepat. Kompensasi yang diberikan

secara benar atau tepat, akan berpengaruh pada karyawan sebab apapun motif seseorang untuk bekerja maka motif seseorang untuk mendapatkan imbalan pastilah ada didalamnya. Menurut Hasibuan (2012:121) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaaan akan lebih mudah untuk menarik karyawaan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Satu faktor lagi yang mengiringi pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerja maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja terdiri dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori , yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur,

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagi dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atupun hubungan dengan bawahan.

.

Tata letak meja dan kursi tempat karyawan bekerja, jarak antara satu meja dengan meja yang lain, penerangan yang sesuai dengan norma-norma kesehatan dan keselamatan kerja, fentilasi bahkan sampai warna tembok tempat kerja sebagai lingkungan fisik harus diatur sedemikian rupa. Demikian pula lingkungan non fisik seperti komunikasi antar sesama karyawan,karyawan dengan atasan, harus diperhatikan dan ditindaklanjuti agar menciptkan suasana kerja yang kondusif yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Koperasi Sumber Makmur yang berada di Trenggalek yang menjadi objek penelitian ini sesuai dengan observasi awal saat kunjungan tampaknya bermasalah didalam empat faktor tersebut yaitu pelatihan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa karyawan yang ditanya pada saat kunjungan tersebut mengatakan bahwa ternyata pihak perusahaan belum pernah melatihkan karyawannya, jugasangat sedikit karyawan yang mendapatkan kompensasi diatas upah minimum kota Trenggalek dan tempat kerja mereka belum sesuai dengan tuntutan Keselamataan dan Kesehataan Kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih jauh yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Makmur Trenggalek.**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka permasalahanya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur kota Trenggalek ?
2. Adakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur kota Trenggalek ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur kota Trengglek ?
4. Adakah pengaruh pelatihan kerja ,kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur kota Trenggalek ?

BAB II METODE PENELITIAN

A. JenisdanPendekatanPenelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian berkaitan dengan tujuan peneliti yaitu menggambarkan variabel yang sesungguhnya mempengaruhi kinerja karyawan, namun demikian data yang diperlukan dalam penelitian ini belumlah tersedia sehingga masih perlu menyusun instrumen pengumpulan data secara terstruktur dan formal. Menurut Sugiyono (2010:206) teknik deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian mempunyai peranan yang penting dalam suatu penelitian karena berhasil tidaknya pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada ketepatan dan ketelitian dalam menentukan metode yang digunakan. Sugiyono (2012:7) mengemukakan pendekatan kuantitatif adalah data pebelitian berupa angka-angka dan analisis mengunakan statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang sifatnya dapat diukur, rasional, dan sistematis.

B. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2009:58) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang akan dipelajari atau diteliti terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2009:58) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjai akibat, karena adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Variabel Despenden disebut juga dengan variabel terikat, variabel output, konsekuen, variabel tergantung, kriteria, variabel terpengaruh,dan variabel efek. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2009:58) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel independen disebut juga dengan variabel perlakuan, kausa, risiko, variabel stimulus, antecedent, variabel pengaruh, treatment, dan variabel bebas. Dan dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah : Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)

C. PopulasidanSampelPenelitian

1. PopulasiPenelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah para karyawan Koperasi Sumber Makmur Trenggalek berjumlah 50 orang.

.

2. SampelPenelitian

Sampel menurut Sugiyono (2010:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dala penelitian ini jumlah populasi sebanyak 50 orang, termasuk populasi kecil sehingga keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:146) instrumen penelitian adalah suatu alat yang dipergunkan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang diamati. Untuk mendapatkan data sesuai kebutuhan maka perlu membuat instrumen. Instrumen tersebut harus dikembangkan agar peneliti mendapatkan data yang memadai. Arikunto (2012) mengemukakan instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh penelitidalam kegiatanya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.Teknik Pengumpulan Data

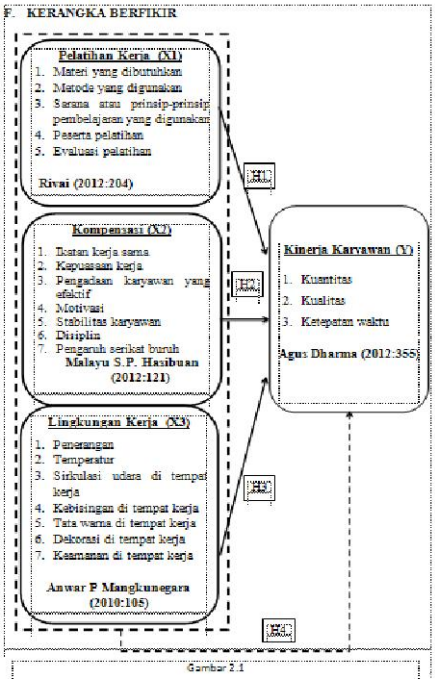
Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Dengan cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Instumen sebagi alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket ,perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebaginya.

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya (Indrianto dan Supomo, 2013). Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal juga dengan sebutan angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi.

D. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pengaruh pelatihan kerjakompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat di gambarkan sebagai berikut :



Keterangan : ⟶

: Secara Parsial

⇠

: Secara Simultan

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan penelitian sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang akan diteliti. Suatu hipotesis akan diterima sebagai sebuah keputusan apabila hasil analisis data empiris dapat membuktikan hipotesis tersebut benar. Berdasarkan latar belakang masalah dan dilandasi oleh kajian teori, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut :

Ho1 : Diduga Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur kota Trenggalek.

Ho2 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur kota Trenggalek.

Ho3 : Diduga Lingkunagn kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur kota Trenggalek.

Ho4 : Diduga Pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur kota Trenggalek.

II. HASIL DAN KESIMPULAN

a. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial diketahui pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja terhadap karyawan akan meningkatkan kualitas atau kinerja karyawan tersebut.Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien parsial sebesar sebesar 0,356sehingga r^2 adalah $(0,356)^2$ = 0,1267 atau 12,67% yang berarti sumbangan efektif untuk pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 12,67%. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur Trenggalek, karena memperoleh signifikansi lebih kecil daari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi "ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Makmur Trenggalek" diterima.

2. Pengaruh KompensasiTerhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang adil terhadap karyawan maka kinerja karyawan akan semakin lebih baik. Pada saat perusahaan atau pimpinan memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawabnya maka akan memotivasi para karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien parsial sebesar 0,351 sehingga r^2 adalah $(0,351)^2$ = 0,1232 atau 12,32% yang berarti sumbangan efektif untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 12,32%. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur Trenggalek, karena memperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi "ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Makmur Trenggalek" diterima.

3. PengaruhLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien parsial sebesar 0,481 sehingga r^2 adalah $(0,481)^2$ = 0,2313 atau 23,13% yang berarti sumbangan efektif untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,13%. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur Trenggalek, karena memperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi "ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Makmur Trenggalek" diterima.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sumber Makmur Trenggalek
2. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur Kabupaten Trenggalek.
3. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur Kabupaten Trenggalek.
4. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sumber Makmur Kabupaten Trenggalek.

III. DAFTAR PUSTAKA

Rivai. 2012. *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan*: dari

TeoriKePraktik, EdisiPertama, Penerbit PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.

Hasibuan.2012.*ManajemenSumberDayaManusia Untuk Perusahaan.*

RemajaRosdaKarya : Bandung.

Sedarmayanti.2011.*ManajemenSumberDayaManusiauntuklingkungan*

KerjaPerusahaan: PT. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Mangkunegara.2010.*ManajemenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan.*

RemajaRosdaKarya : Bandung

Agus Dharma.2012.*ManajemenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan.*

EdisiKedua. CetakanKetigaBelas. BPFE:Yogyakarta.

Mangkuprawira.2013.*ManajemenSumberDayaManusiaUntukPerusahaan.*RemajaRosdaKarya : Bandung.

Simamora. 2011.*ManajemenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan.*

RemajaRosdaKarya : Bandung.

Sitohang.2010.*ManajemenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan.*

RemajaRosdaKarya : Bandung.

Hariandja.2012.*ManajemenSumberDayaManusia Untuk Perusahaan.*

EdisiKedua. CetakanKetigaBelas. BPFE:Yogyakarta.

Nitisemito.2012.*ManajemenSumberDayaManusia UntukPerusahaan:*PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.

Arikunto.2012. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga Belas. BPFE : Yogyakarta.

Sugiyono.2009.*StatistikUntukPenelitian*. CV Alfabeda : Bandung.

Sugiyono.2013.*StatistikUntukPenelitian*. CV Alfabeda : Bandung.

Sugiyono.2010.*StatistikUntukPenelitian*. CV Alfabeda : Bandung.

Sugiyono.2012.*MetodePenelitianBisnis*. CV Alfabeta : Bandung.

Ghozali.2011.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Ghozali.2011. *ujimultikolinearitas* :Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Ghozali. 2011.*ujiheteroskedastisitas* :Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.