

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA PAKRAMAN PEDUNGAN

Ni Kadek Ayu Citya Dewi, Ni Kadek Ari Sintya Dewi dan I Made Anom Arya Pering

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta
Jl. Ken Arok No.12, Peguyangan Denpasar Utara, Bali 80115
Email : ayucitya@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, dengan menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara mengadakan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : kinerja karyawan, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja

Abstract – This study aims to determine the influence of quality of human resources (HR) and work environment toward performance of employee. This research was conducted in Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan. The number of samples used in this study amounted to 32 people, using the saturated sample method where all populations were sampled. Data collection was obtained from observation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis. The results of this study suggest that the quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The quality of human resources and the work environment simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. The company is expected to improve the quality of it's human resources by conducting training for employees to improve employee performance.

Keywords : employee performance, quality of human resources, and work environment

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi.

Dalam suatu perusahaan /organisasi, kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah lembaga ekonomi desa yang dipergunakan untuk penitipan dan penukaran uang di pedesaan. Sehingga pada dasarnya LPD berfungsi sebagai pengumpul dana, pemberian kredit dan menjadi perantara di dalam lalu lintas pembayaran pada umumnya dan merupakan sumber pembiayaan pembangunan di wilayah desa adat di Bali. Keberadaan LPD di Bali sesungguhnya terproses dari sebuah kesadaran dan kemauan bersama dari masyarakat adat Bali yang telah lama ada dan berkembang jauh sebelum Indonesia merdeka. Perkembangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di

Provinsi Bali sampai saat ini cukup pesat.

Kendala utama yang dihadapi oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan yaitu menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja dipengaruhi oleh tingkat absensi yang terus meningkat, jika tingkat absensi tetap tinggi maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan tingginya tingkat absensi karyawan. Hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Hasley, 2012).

Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuan seseorang dalam mengikuti berbagai program pelatihan dan motivasi yang akan mengarahkan perilaku dan kinerja seseorang. Suhariadi (2001) mengemukakan bahwa intelegensi berpengaruh dalam membentuk produktivitas kinerja karyawan yang efisien pada diri seseorang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan perlu adanya identifikasi kendala-kendala apa saja dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan melihat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan/organisasi.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Karena kualitas sumber daya manusia dipandang sangat penting peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka dari itu diperlukan adanya dukungan kompetensi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan,

sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan karyawan mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan terlihat bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi jumlahnya lebih rendah dibandingkan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah (pendidikan terakhir SMA/SMK). Dalam suatu perusahaan/organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan /organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Merisa *et al* (2017) menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel

dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu lembaga yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan, dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada para nasabah. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan merupakan lembaga yang bergerak dibidang keuangan yang dimiliki oleh Desa Adat/Desa Pakraman Pedungan.

Pendirian Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan pada saat itu dengan keputusan Gubernur Nomor 972 Tahun 1984, tanggal 1 Nopember 1984 dan Surat Keputusan Bupati Badung Nomor 790 Tahun 1988, tanggal 12

September 1988. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan berdiri dan diresmikan pada tanggal 17 Mei 1989 yang bertempat di Balai Banjar Kaja Pedungan Jln. Pulau Kawe oleh Bapak Bupati Badung saat itu Bapak Pande Made Latra yang disaksikan oleh instansi yang terkait dan warga masyarakat Desa Adat Pedungan.

Selain kualitas sumber daya manusia variabel lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan optimal serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud seperti hubungan atasan dengan bawahan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, sesuai dengan masalah yang terjadi di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan kinerja

karyawan masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.*

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

Metode pengumpulan data ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi seluruhnya pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

Desa Pakraman Pedungan adalah 32 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.278	1.495		-1.86	.854
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.388	.154	.398	2.528	.017
	Lingkungan Kerja	.595	.159	.588	3.738	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Dari Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linier berganda sebesar **-0,278**, dengan nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia sebesar **0,388**, dan nilai koefisien regresi variabel lingkungan

kerja sebesar **0,595**. Maka dengan mengacu pada rumus persamaan regresi linier berganda

$$\hat{Y} = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 \quad (1)$$

dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -0,278 + 0,388.X_1 + 0,595.X_2$$

Diminta :

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X_1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X_2 = Lingkungan Kerja

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas mengandung implikasi sebagai berikut :

- 1) Konstanta -0,278 dapat diartikan bahwa semua variabel bebas (kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar -0,278. Nilai konstan -0,278 hasil dari regresi linier berganda, disini konstanta -0,278 berarti berpengaruh negatif. Konstanta negatif artinya terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -0,278. Karena jumlah sampel yang sedikit cenderung bersifat homogen.
- 2) Koefisien regresi X_1 (kualitas sumber daya manusia) sebesar 0,388 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,388.

- 3) Koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) sebesar 0,595 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,595.
- 4) Jika terjadi peningkatan satu poin atas kualitas sumber daya manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,983** kali (0,388 + 0,595).

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2001).

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.954	1.990

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : Data diolah Peneliti, 2019

Dari Tabel 2 di atas, maka dapat diketahui koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,954. Hal ini berarti 95,4% variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sisanya 0,46 atau 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Berdasarkan dari analisis data dan observasi yang dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.

Kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olah data perhitungan uji-t dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 2,528 > t_{tabel} (2,528 > 1,679) dan $sig < 0,05$ (0,017 < 0,05). Maka dengan ini hipotesis pertama yang penulis ajukan diterima. Hal ini berarti bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Yuliati dan Dunung Abdurrahman, dengan judul Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma, Tbk Bandung, tahun 2018, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar kualitas SDM dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olah data perhitungan uji-t dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 3,738 > t_{tabel} (3,738 > 1,697) dan $sig < 0,05$ (0,001 < 0,05). Maka dengan ini hipotesis kedua yang penulis ajukan diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah, tahun 2018, bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerjaberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan uji F dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 323,373 dan sig sebesar 0,000. F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ $df_1 = 1$ (jumlah variabel independen = 2) dan df_2 ($n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$) maka nilai f_{tabel} sebesar 4,18. Hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($323,373 > 3,33$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dengan ini hipotesis ketiga yang penulis ajukan diterima. Hal ini berarti bahwa kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Made Kusuma Yani, dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Tunas Jaya Sentral Denpasar, tahun 2017, bahwa masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman

Pedungan. Hal ini dapat dilihat pada hasil t_{hitung} sebesar 2,528 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,679, serta nilai signifikansi sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan. Hal ini dapat dilihat pada hasil t_{hitung} sebesar 3,738 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,679, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan. Hal ini dapat dilihat pada hasil F_{hitung} sebesar 323,373 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,33, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengungkapkan beberapa saran sebagai berikut :

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya dengan cara mengadakan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di perusahaan harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan, yang telah bersedia

memberi ijin melakukan penelitian di Kantor LPD Desa Pakraman Pedungan. Dan telah memberi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Penulis berharap hasil peneltian ini memberi manfaat bagi LPD Desa Pakraman Pedungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Ghozali, Iman. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Iman. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*. BP UNDIP, Semarang.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Managemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Selemba Empat.
- Merisa *et al.* 2017. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kinerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember". E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV (1), Hal 131-135.
- Munparidi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang". Jurnal Orasi Bisnis ISSN : 2085 – 1375 Edisi Ke-VII, Mei 2012, Hal 47-54.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.

- Nurwibowo, Fajar. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Instrinsik dan motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Yogyakarta.
<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/5479.pdf>.
Diakses tanggal 13 Mei 2019.
- Pratama, Adinya Nur. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses Pada 19 Mei 2019.
- Permadi, Nita Yuliati, *et al.* 2018. “Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma, Tbk Bandung”. *Jurnal* ISSN 2460-6545 Vol. 4 No. 2, Tahun 2018, Hal 1162-1168.
- Sermadayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV ALFABETA.
- Tangkawarouw, Kevin C., *et al.* 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah”. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal 371-380.
- Yani, Made Kusuma. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Tunas Jaya Sentral Denpasar*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Mahendradatta: Bali