

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN KUPANG (PERSERO)

The Influence of Work Ability and Work Environment on Employee Performance at PT. Semen Kupang (PERSERO)

Ni Kadek Fatmawati Putri ^{1,a)}, Rolland E. Fanggalda ^{2,b)} & Ni Putu Nursiani ^{3,c)}

^{1,2,3)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kupang

Koresponden: ^{a)}nikadek@gmail.com, ^{b)}rolland_fanggalda@staf.undana.ac.id

^{c)}niputu.nusiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Semen Kupang (Persero) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 300, sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu 75. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa secara parsial membuktikan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Kupang (Persero) dan secara parsial membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Kupang (Persero). Sedangkan secara simultan membuktikan bahwa variabel kemampuan kerja dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Kupang (Persero).

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta meningkatkan produktifitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya, (Roscahyo, 2013). Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah

kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Handoko (2001:4) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dalam bidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Witarman, 55:2018).

Perusahaan dalam menciptakan kondisi yang dapat memberikan dorongan kepada karyawannya karena memiliki tujuan untuk mencapai tingkat maksimal agar perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Karyawan atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat Gibson (dalam Sutanto, (2003). Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil yang diperolehnya juga akan maksimal. Hal tersebut berarti bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dari setiap kinerja yang dimiliki karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2005:309). Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan dalam bekerja serta besarnya imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, serta oleh pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu pengetahuan. Pengetahuan yang tinggi dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan bisa juga diakibatkan oleh kemampuan kerja.

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan kerja adalah hasil dari kombinasi sumber daya manusia dalam hal tuntutan fisik, mental, sosial kerja, budaya, organisasi, dan lingkungan kerja

(Ilmarinen 2001). Kemampuan kerja berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik (Robbins, 2016:57). Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatnya hal seperti ini dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006:49-52). Selain kemampuan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan kecakapan seseorang dilihat dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang buruk bisa membuat turunnya kinerja karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang tenang menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Bahkan Fanggidae (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang humanistic akan berpengaruh pada kreatifitas dan moral para pegawai. Menurut Sedamaryanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat memengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

PT. Semen Kupang (Persero) didirikan pada tanggal 17 Desember 1980. Secara fisik pabrik Semen Kupang mulai dibangun pada tanggal 1 Maret 1982 dan merupakan satu satunya pabrik semen skala kecil pada waktu itu, yang menggunakan tungku tegak (Shaft Klin) di Indonesia. Pabrik ini berkapasitas terpasang 120.000 ton per tahun. Pada tahun 1997 dilakukan ekspansi dengan pembangunan 1 unit pabrik baru (Semen Kupang II) dengan menggunakan teknologi system pembakaran Tungku Putar (Rotary Klin) dengan kapasitas 300.000 ton semen per tahun, dengan memakai teknologi dari

RRC (China) dan Eropa (FLSmithd). Pabrik ini berlokasi 7 km dari Pusat Kota Kupang menuju ke arah Pelabuhan Tenau di Desa Alak, Kecamatan Kupang Barat, Kabupaten Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

PT. Semen Kupang (Persero) harus mampu mendorong karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diinginkan yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi pendidikan seperti tabel berikut:

Tabel 1.
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Semen Kupang (Persero)

No	Tingkat Pendidikan	Karyawan	Presentase (%)
1.	SMA	150	50
2.	DIII – DIV	125	42
3.	S1	25	8
Total		300	100

Sumber : PT. Semen Kupang (Persero), (2020).

Tabel 1 di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Semen Kupang (Persero) lebih banyak karyawan yang berpendidikan SMA sebesar 50% yang bekerja pada bagian teknisi, selanjutnya diikuti dengan karyawan yang berpendidikan S1 sebesar 8% yang bekerja pada bagian team leader dari karyawan SMA, dan DIII-DIV sebesar 42% yang bekerja pada bagian supervisor. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja karyawan dari sisi pendidikan karyawan PT. Semen Kupang (Persero) masih sangat rendah. Oleh karena itu pihak PT. Semen Kupang (Persero) harus dapat memperhatikan kemampuan kerja dari sisi pendidikan karyawan sehingga kinerja karyawan dalam bekerja dapat meningkat dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara Kepada Bapak Riki Mesak pada tanggal 13 juli 2020 mengatakan bahwa untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan, PT. Semen Kupang berkomitmen memberdayakan karyawan agar memiliki keterampilan di industri semen dengan cara melakukan training-training secara berkala, dan berkesinambungan. Pelatihan yang dilakukan ditangani langsung oleh pihak PT. Semen Kupang dan bertempat di pabrik PT. Semen Kupang. Melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih trampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu dan biaya yang akan dikeluarkan ketika para

karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya.

Kegiatan yang dilakukan PT. Semen Kupang dalam melatih karyawannya merupakan kegiatan yang baik. Akan tetapi ada waktu dan biaya yang dikeluarkan sehingga PT. Semen Kupang membuang waktu dan biaya untuk melatih dan dianggap tidak efektif dan efisien dikarenakan tingkat pendidikan karyawan terbanyak yaitu SMA yang belum memiliki pengalaman dan pengetahuan yang kurang di bidang industri semen.

Dari masalah tersebut akan berdampak pada kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Hal ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan menjadi rendah. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diinginkan maka PT. Semen Kupang (Persero) harus memperhatikan kemampuan kerja dan lingkungan kerja dari setiap kinerja karyawan. Hal tersebut harus diperhatikan karena merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Kupang (Persero) dalam mencapai tujuan organisasinya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006).

Jenis data yang ada dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa Sejarah singkat berdirinya, Visi dan Misi dan struktur organisasi PT. Semen Kupang (Persero) serta data kuantitatif berupa jumlah karyawan hingga hasil angket. Dari segi sumber data, maka data penelitian ini merupakan data primer berupa hasil wawancara dan angket serta data sekunder yang berupa informasi pendukung yang diperoleh dari buku, brosur dan *website*. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada para karyawan PT. Semen Kupang (Persero). Selain itu, wawancara

dan observasi juga dilakukan untuk memperoleh data dan informasi pelengkap yang menunjang penelitian ini.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Kupang (Persero) sebanyak 300 orang. Dari populasi yang ada tersebut dipilih beberapa orang karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dan dari perhitungan tersebut diperoleh sebanyak 75 orang sebagai sampel penelitian.

ANALISIS PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), adapun hasil analisis dimaksud dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.513	4.085		3.308	.001
Kemampuan Kerja	.540	.114	.493	4.736	.000
Lingkungan Kerja	.104	.077	.140	1.346	.183

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Dari tabel 2 di dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=13,513+ 0,540X1+0,104X2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13.513 memiliki makna, jika nilai Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja (X) sebesar 0 (tidak ada) maka nilai koefisien Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 13.513.

2. Koefisien regresi (b) dari variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,540 artinya bahwa jika Kemampuan Kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,540.
3. Koefisien regresi (b) dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,104 artinya bahwa jika Lingkungan Kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,104.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), hipotesis penelitian sebelumnya diturunkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Kemampuan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero).

H_a : Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero).

b. Menentukan t_{hitung} dan Signifikansi

Dari tabel *coefficient* tabel 13 diperoleh t_{hitung} sebesar 4,736, sedangkan signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat alpha (α) sebesar 5 % (0,05).

c. Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 75 - 1 - 1 = 73$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,993$ (lihat tabel t pada lampiran).

d. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 di tolak, H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau signifikansi $> \alpha$ maka H_0 di terima, H_a ditolak

e. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

t_{hitung} (4,736) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), dan signifikansi (0,000) lebih kecil α (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$

f. Keputusan:

Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan signifikan lebih kecil dari pada α maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya terdapat bukti bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero).

H_a : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero).

b. Menentukan t_{hitung} dan Signifikansi

Dari tabel *coefficient* tabel 13 diperoleh t_{hitung} sebesar 1,364, sedangkan signifikansi sebesar 0,183. Pada tingkat α sebesar 5 % (0,05).

c. Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 75 - 1 - 1 = 73$, pada tingkat α sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,993$ (lihat tabel t pada lampiran).

d. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 di tolak, H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau signifikansi $> \alpha$ maka H_0 di terima, H_a ditolak

e. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

t_{hitung} (1,346) lebih kecil dari t_{tabel} (1,993), dan signifikansi (0,183) lebih besar α (0,05) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> \alpha$

f. Keputusan:

Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan signifikan lebih besar dari pada α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat bukti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero).

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian nilai F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	16.168
1 Regression	218.182	2	109.091	16.168	.000 ^a
Residual	485.818	72	6.747		
Total	704.000	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 3 dapat di jelaskan sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

H_0 : Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero).

H_a : Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang (Persero).

b. Menentukan F_{hitung}

Dari tabel 4.6 diperoleh F_{hitung} sebesar 16,168, sedangkan signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat alpha (α) sebesar 5 % (0,05).

c. Menentukan F_{tabel}

Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 75 - 2 - 1 = 72$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh $t_{tabel} = 3,124$ (lihat tabel F pada lampiran).

d. Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak, H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 di terima, H_a ditolak

e. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

F_{hitung} sebesar 16,168 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,124 dan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari pada alpha 0,05.

f. Keputusan:

Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikan lebih kecil dari pada alpha maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya terdapat bukti bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Kupang (Persero).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557	.310	.291	2.598

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil analisis determinasi R^2 sebesar 0,310 atau 31% Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel indenpenden (Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 31% dan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Koefisien Determinasi R^2 berpengaruh relatif lemah.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisa terhadap jawaban dari 75 responden dapat diambil beberapa kesimpulan 1). Kemampuan kerja pada PT. Semen Kupang (Persero) terdiri dari 2 indikator yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik secara keseluruhan berada pada kriteria sangat tinggi, sedangkan Lingkungan kerja PT. Semen

Kupang (Persero) terdiri dari 6 indikator yaitu Penerangan/cahaya ditempat kerja, Temperatur/Suhu udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Tata warna ditempat kerja, Keamanan di tempat kerja memperoleh kriteria penilaian sangat baik dan kinerja karyawan pada PT. Semen Kupang Persero dengan 4 indikator pertanyaan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab berada pada kriteria penilaian sangat baik. 2). Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Kupang (Persero). 3). Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Kupang (Persero). 4). Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa variabel kemampuan kerja dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Kupang (Persero).

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran bagi pihak manajemen PT.Semen Kupang (persero) agar dapat mempertahankan serta meningkatkan Kemampuan Kerja yang ada pada perusahaan dan kinerja karyawan sehingga tetap berada pada kriteria sangat tinggi, dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh PT. Semen Kupang (persero). Selain itu pihak PT. Semen Kupang (Persero) harus menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja yang ada agar tetap terjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, kepada peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian lanjutan, tetapi menggunakan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti sikap mental dan etika kerja, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, manajemen dan tingkat penghasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Roscahyo. 2013. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotidjah Sidoarjo*" Jurnal STIESIA Surabaya. Hlm. 1-1
- Alex S. Nitisemito, (1992), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Anselm, Strauss Dan Juliet Corbin.(2003). "Dasar-dasar penelitian kualitatif". Yogyakarta: Pustaka Belajar

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Basuki, Dan Indah Susilowati. 2005 “Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja”
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Fanggidae, R. E. (2018). Organizational culture and spirituality workplace: empirical study of influence of organizational culture and spirituality workplace. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 73, p. 11017). EDP Sciences.
- Fernandez, J. dan Arroyo, V., 2013. Bacterial infections in cirrhosis: A growing problem with significant implications. *Clinical Liver Disease*, 2: 102–105.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ilyas, Y., & Amelia, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Zc. Assembling Pt. Xyz. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 14(2), 117-131.
- Istiawan, Andi (2016) , “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada UKM Batik” , Desa Wijirejo.
- Moeheriono (2012), “Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ningrum, Putri (2014), “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana”. Semarang.
- Priyatno. 2009. 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 1. Yogyakarta : Andi.
- Rivai dan Sagala (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan
- Rivai, dan Basri. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P, (2016), Erlangga, Jakarta.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju

- Siagian, Sondang P, 2006, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung :Graha Aksara.
- Tamara, Pingky Dwi Annisa (2019), “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah”. Tulungagung
- Tuomi dkk, 2005. Ridwan, 2005. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: CV Alfaagar