

## Tingkat Kepuasan Kerja Dilihat Dari Perspektif Lingkungan Kerja Sosial dan Pengembangan Karir

**R. Rahmadi, S.H. Senen & S. Sumiyati**  
Universitas Pendidikan Indonesia  
ryan.rahmadi@student.upi.edu

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment and work ability on employee performance. This study was conducted in a span of less than one year, the research design used was a cross-sectional method. This study uses a descriptive and verification approach with the explanatory survey method. 92 respondents were selected as samples using probability sampling. The research questionnaire is used as a research instrument to collect data from respondents, and the data analysis technique used is multiple linear regression. The findings obtained are physical work environment and work ability significantly influence employee performance. differences found in objects and research methods, populations and research samples, research periods, measurement tools and research results, and sources of theory from foreign journals and foreign books*

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.. Penelitian ini dilakukan pada rentang waktu kurang dari satu tahun, maka desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional method. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan metode explanatory survei. Sebanyak 92 responden dipilih sebagai sample menggunakan probabiliti sampling. Angket penelitian digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari responden, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Temuan yang didapat adalah lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. perbedaan ditemukan dalam objek dan metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, periode penelitian, alat ukur dan hasil penelitian, serta sumber teori dari jurnal asing dan buku asing

---

### PENDAHULUAN

Masalah kinerja karyawan masih menjadi isu utama di beberapa sektor industri seperti manufaktur, jasa, pemerintahan dan sektor lainnya. Penurunan kinerja karyawan pada sektor

manufaktur disebabkan kurangnya desain lokakarya yang merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Jayaweera, 2015; Mathews & Khann, 2016; Schmitt, 2014). Hampir semua organisasi

---

### ARTICLE INFO:

#### Article history:

Received 26 Februari 2018

Revised 27 Februari 2018

Accepted 28 Februari 2016

Available online 24 Mei 2018

#### Keywords:

Employee performance, Fisi Work Environment. Work ability;

---

#### Kata Kunci:

Kemampuan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisi.

baik secara aktif maupun proaktif telah menyadari pentingnya peningkatan kinerja dan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan keberhasilan (Peshave, 2014).

Permasalahan mengenai kinerja karyawan terjadi juga pada perusahaan retail yang menurun dikarenakan dukungan dari atasan tidak terlalu signifikan bagi kinerja karyawan, melainkan dukungan karyawan dan faktor lingkungan fisik yang berpengaruh pada kinerja karyawan (Jankingthong & Rurkkhum, 2012; Naharuddin & Sadegi, 2013; Noah & Steve, 2012). Kinerja karyawan yang rendah juga terjadi di beberapa daerah di Indonesia yang umumnya ditandai dengan rendahnya disiplin pegawai dilihat dari pelanggaran terhadap aturan yang ada di tempat kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai, kurangnya keterampilan dan kecakapan kerjaserta tingkat absensi yang tinggi sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda (Coenraad, 2016; Komaling, Adolfina, & Untu, 2016; Made et al., 2016).

Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Aisha, 2013). Kinerja karyawan ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka di perusahaan (Senen, Masharyono, Triananda, & Sumiyati, 2016) Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut pendapat A. Dale Timple yang dikutip oleh (Musriha, 2013) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang contohnya kemampuan kerja. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan salah satu dimensinya ialah lingkungan fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi fungsi karyawan dan akan menentukan kesejahteraan organisasi. Sehingga lingkungan kerja fisik mempengaruhi peningkatan produktivitas dan kinerja yang berdampak pada

keuntungan untuk perusahaan (Masharyono, Sumiyati, & Toyib, 2016)

Tujuan yang paling penting dalam sebuah perusahaan maupun industri adalah mengoptimalkan kinerja setiap karyawan, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan maupun industri tidak hanya menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik, melainkan perlu didukung oleh kemampuan kerja karyawan yang tinggi. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan bekerja sehingga memberikan sumbangan pada suatu organisasi. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu penentu dalam peningkatan kinerja suatu pegawai yang berdampak pada kinerja organisasi tersebut. Lingkungan kerja fisik yang kondusif yang akan mendorong kinerja di instansi tersebut dalam menjalankan roda organisasinya (Coenraad, 2016; Mangkunegara & Octorend, 2015; Putra et al., 2014; Sridarran, 2016).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dikatakan bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan berkaitan dengan faktor lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja karyawan. Sehingga masalah kinerja karyawan perlu diatasi, agar tidak menghambat proses kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) gambaran lingkungan kerja fisik, (2) gambaran kemampuan kerja, (3) gambaran kinerja karyawan, (4) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, (5) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (6) pengaruh lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manusia merupakan penggerak faktor produktivitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Efektivitas dan efisiensi tidak akan berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Syamsul Hadi Senen, 2008). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012)

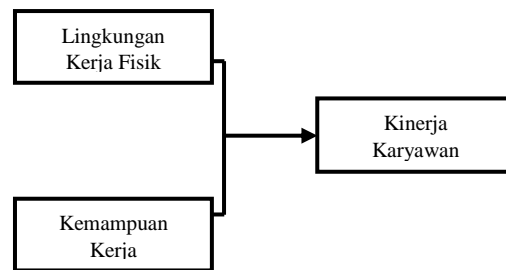
Dimensi untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Gomez-Mejia et al., (2012), diantaranya yaitu: *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal). Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu memiliki kinerja yang tinggi. Faktor yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan di dikarenakan lingkungan kerja fisik yang belum kondusif dan kemampuan kerja yang belum optimal.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2011). Dimensi lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2009:28), diantaranya: penerangan yang cukup, suhu dan sirkulasi udara, penataan ruang kerja, warna cat ruangan, tingkat kebisingan, dan keamanan.

Selain lingkungan kerja fisik, kemampuan kerja karyawan juga diperlukan, karena faktor dari kinerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja fisik. Kemampuan kerja mempengaruhi fungsi karyawan dan akan menentukan kesejahteraan organisasi (Putra et al., 2014). Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Pradhanawati, Wijayanto, Sos, & Si, 2013). Kemampuan kerja adalah keberhasilan seseorang atas tugas – tugas yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan (Zainullah, Suharyanto, & Budio, 2016).

Kualitas karyawan dapat dilihat dari kemampuan kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu kemampuan kerja tinggi

diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Sehingga kemampuan kerja sarana penting untuk mencapai kinerja bagi setiap orang karyawan (Darma Tintri, 2009; Sinungan, 2009:148; Ahim Surachim, 2008). Adapun dimensi kemampuan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) (Mangkunegara & Octorend, 2015).



**Gambar 1 Paradigma Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja, serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 161 responden, adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel dalam penelitian ini digunakan rumus dari Slovin yang dikemukakan oleh Sangadji, Mamang., & Sopiha (2010), sehingga ukuran sampel minimal dalam penelitian ini ditetapkan dengan  $\alpha = 0.05$  maka diperoleh ukuran sampel ( $n$ ) minimal sebanyak 92 orang sampel karyawan CV Bi-ensi Fesyenindo Bandung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket.

Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Lili Adi Wibowo, 2009), maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan

kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jenis penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel *independent*, yaitu lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan uji keberartian regresi. Hasil pengujian menggunakan uji  $F_{test}$  didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 72.615 untuk lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja dengan tingkat signifikansi  $0.000 \leq 0.05$  artinya lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja secara keseluruhan model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berpola linear. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Maka  $F_{tabel}$  dengan 92 responden yaitu pada  $\alpha = 0.05$  adalah sebesar 3.31. Sehingga didapat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $72.615 > 3.31$ , maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang bertujuan untuk meramalkan naik turunnya variabel *dependent*, dengan dua variabel *independent* sebagai faktor *predictor* yang dimanipulasi. Persamaan regresi linear berganda antara lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

**Kinerja Karyawan = 19.396 + 0.230 (Lingkungan Kerja Fisik) + 0.820 (Kemampuan Kerja)**

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, konstanta sebesar 19.396, menyatakan bahwa jika lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja tidak diperbaiki atau tidak ditingkatkan (lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja = 0) maka kinerja karyawan

bernilai 19.396 satu satuan nilai. Koefisien regresi 0.230 satu satuan nilai artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.230 satu satuan nilai dan sebaliknya jika terjadi penurunan kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.230 satu satuan nilai. Sedangkan koefisien regresi 0.820 satu satuan nilai artinya setiap terjadi peningkatan kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.820 satu satuan nilai dan sebaliknya jika terjadi penurunan kinerja karyawan, kemampuan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.820 satu satuan nilai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel *independent* secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel *dependent*. Berikut di bawah ini hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (*t-Test*). Dapat diketahui besarnya  $t_{hitung}$  melalui uji-t sebesar 3.355 untuk lingkungan kerja fisik dan untuk kemampuan kerja sebesar 6.022, sedangkan besarnya  $t_{tabel} = 1.661$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni: lingkungan kerja fisik =  $3.355 > 1.661$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  **ditolak** dan  $H_a$  **diterima**. Kemampuan kerja =  $6.022 > 1.661$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  **ditolak** dan  $H_a$  **diterima**.

Hasil uji-t di atas disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga: 1). Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV Bi-ensi Fesyenindo Bandung, 2). Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bi-ensi Fesyenindo Bandung dan 3). Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bi-ensi Fesyenindo Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empiris berupa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Masalah produktivitas karyawan berada dalam lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas pekerja. Peningkatan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendahnya kinerja karyawan (Taiwo, 2009). Lingkungan tempat kerja memainkan peran

penting untuk karyawan, saat ini karyawan mungkin memiliki sejumlah besar alternatif bekerja, maka lingkungan di tempat kerja menjadi faktor penting untuk menerima dan menjaga pekerjaan. Kualitas lingkungan di tempat kerja dapat menentukan tingkat motivasi karyawan, kinerja berikutnya dan produktifitas. sehingga berpengaruh terhadap tingkat kesalahan, tingkat inovasi dan kolaborasi dengan karyawan lain, ketidakhadiran dan penurunan semangat kerja (Demet Leblebici, 2012). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaida Ismail (2010), menyatakan bahwa terdapat keterkaitan dan pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari komponen yang terkait dengan kemampuan melaksanakan pekerjaan secara fisik terhubung dengan lingkungan kantor (Haynes; Junaida Ismail, 2010).

Begitupun dengan hasil penelitian yang bersifat empiris berupa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional dan kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Iqbal, Ijaz, Latif, & Mushtaq, 2015). Kinerja personal ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat dan kemampuan dan persepsi tentang peran usaha, dimana kinerja yang tinggi dihasilkan oleh personel yang memiliki bakat dan kemampuan serta peran yang jelas penempatannya di dalam organisasi (Wijaya, 2015).

Secara keseluruhan berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empiris berupa pengaruh lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa secara parsial maupun secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif serta uji regresi linier berganda antara lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bi-ensi Fesyenindo, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup baik, kemampuan kerja berada pada kategori cukup baik dan kinerja berada pada kategori cukup baik. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kenaikan pada lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan dorongan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahim Surachim. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve Di Pt. Combiphar Jakarta. *Strategic*, 7, 58–64.
- Aisha, A. (2013). Effects Of Working Ability, Working Condition, Motivation And Incentive On Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal Of Innovation, Management And Technology*, 4(6), 605–609. <https://doi.org/10.7763/Ijimt.2013.V4.470>
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–24.
- Demet Leblebici. (2012). Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey, 1, 38–49.
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review Of Literature. *Silpakorn University Journal Of Social Sciences, Humanities, And Arts*, 12(2), 115–127.

- Jayaweera, T. (2015). Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role Of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England. *International Journal Of Business And Management*, 10(3), 271–278.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.V10n3p271>
- Komaling, H. J., Adolfini, & Untu, V. (2016). The Influences Of Recruitment , Motivation , And Work Environment To The Employee Performance Of Pt . Bank Rakyat, 16(1), 738–749.
- Made, N., Yudiningsih, D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2016). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai, 4(1).
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect Of Work Discipline , Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company ( Case Study In Pt . Dada Indonesia ), 3(8), 318–328.  
<https://doi.org/10.13189/Ujm.2015.030803>
- Masharyono, Sumiyati, & Toyib. (2016). Physical Work Environment Effect On Employee Productivity Of Textile Industry, 15, 630–632.
- Mathews, C., & Khann, I. K. (2016). Impact Of Work Environment On Performance Of Employees In Manufacturing Sector In India : Literature Review, 5(4), 2013–2016.
- Musriha, H. (2013). Influence Of Teamwork , Environment On Job Satisfaction And Job Performance Of The Cigarette Rollers At Clove Cigarette Factories In East Java , Indonesia. *Developing Country Studies*, 3(2), 32–41
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors Of Workplace Environment That Affect Employees Performance: A Case Study Of Miyazu Malaysia. *International Journal Of Independent ...*, 2(2), 66–78.  
<https://doi.org/10.1108/09574090910954864>
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment And Job Attitude Among Employees In A Nigerian Work Organization. *Journal Of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Peshave, M. A. (2014). An Analysis Of Challenges Faced By The Hospitality Industry In Implementation Of Employee Productivity Management System Milind, 2(5), 56–64.
- Pradhanawati, A., Wijayanto, A., Sos, S., & Si, M. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Operator Pt . Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang ), 1–7.
- Putra, Dana Cahya, Mustam, M., & Yuniningsih, Tri. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.
- Schmitt, N. (2014). Personality And Cognitive Ability As Predictors Of Effective Performance At Work. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 1(1), 131213170931007.  
<https://doi.org/10.1146/Annurev-Orgpsych-031413-091255>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Senen, S. H., Masharyono, Triananda, N., & Sumiyati. (2016). The Employee Performance Influenced By Communication : A Study Of Bumd In Indonesia, 15, 596–598.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Syamsul Hadi Senen. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. *Strategic*, 7(September), 1–15.

- Taiwo, A. S. (2009). The Influence Of Work Environment On Workers Productivity : A Case Of Selected Oil And Gas Industry In, 4(March), 299–307.
- Wijaya, A. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Ability And Motivation On Employee ' S Performance, (1983), 1–17.
- Wibowo, L. A. (2009). Pengaruh Kinerja Kualitas Pelayanan Melalui Seven Romancing Moments Terhadap Pembelian Ulang Pada Restoran Hoka Hoka Bento Cabang Setiabudi Bandung. *Strategic*, 8, 1–11.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. (2016). Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton, 6(2).