

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS SDM
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL
MADANI (PERSERO)**

Oleh :

NINDA ROLENA POETRY

(nindarolena@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2019

ABSTRAK

Rolena Ninda, 2019 “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas sdm serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero)”. Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut : 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kualitas SDM Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) secara langsung. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) secara Langsung. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) secara Langsung. Melalui Variabel Kualitas SDM. Hasil dari penelitain ini sebagai berikut :1.Berdasarkan hasil analisa koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas sdm terdapat pengaruh signifikan positif. Yang dapat diartikan jika lingkungan kerja kondusif dan mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil analisa koefisien regresi pengaruh kualitas sdm terhadap kinerja terdapat pengaruh signifikan positif. Yang dapat diartikan jika kualitas sdm memiliki kriteria kompetensi yang sesuai dan skill akan mempengaruhi kinerja karyawan.3. Berdasarkan hasil analisa koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kualitas sdm terdapat pengaruh signifikan positif. Yang dapat diartikan jika lingkungan kerja kondusif dengan dukungan kualitas sdm yang berkompeten akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci :Lingkungan Kerja, Kualitas SDM, dan Kinerja

ABSTRACT

RolenaNinda, 2019 *"The influence of the work environment on the quality of human resources and its impact on the performance of employees of PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) "*.

From the formulation of the problems that have been determined, this study aims as follows: 1) To test and analyze the effect of the influence of Work Environment Variables on the Quality of HR Employees of PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) directly. 2) To test and analyze the influence of HR Quality Variables on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Directly. 3) To test and analyze the influence of Work Environment Variables on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Directly. Through HR Quality Variables. The results of this research are as follows: 1. Based on the results of the regression coefficient analysis the influence of the work environment on the quality of human resources has a significant positive effect. Which can be interpreted if the work environment is conducive and supportive will affect employee performance. 2. Based on the results of regression coefficient analysis the effect of quality of human resources on performance there is a significant positive effect. What can be interpreted if the quality of human resources has appropriate competency criteria and skills will affect employee performance. Based on the results of the regression coefficient analysis the effect of the work environment on performance through quality of human resources there is a significant positive effect. Which can be interpreted if the conducive work environment with the support of competent quality human resources will affect the improvement of employee performance.

Keywords: Work Environment, HR Quality, and Performance

LATAR BELAKANG

Bekerja pada dasarnya adalah suatu usaha yang dilakukan secara terus menerus untuk memperoleh seperangkat pengetahuan dan keterampilan dengan bantuan orang lain untuk mendapatkan hasil yang optimal. Untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi persaingan, setiap organisasi maupun individu harus menyiapkan diri secara profesional. Sumber daya manusia yang handal menjadi syarat mutlak menunjang keberhasilan sebuah organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, pihak pimpinan harus cepat merespon setiap perubahan dan tantangan yang terjadi. Dalam organisasi salah satu bentuk respon yang harus dilakukan oleh organisasi adalah menyiapkan sumber daya manusia yang handal dengan menciptakan budaya

organisasi yang baik, pemberian motivasi kerja, dan peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi yang menunjang terciptanya kinerja karyawan diantaranya kompensasi, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan serta keteladanan pimpinan. Bila mereka memiliki tingkat kehidupan yang layak maka mereka akan bekerja dengan giat dan tenang, sehingga diharapkan akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Usaha pengembangan karyawan terdiri dari tiga jenis diantaranya : pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tiap karyawan guna meningkatkan kesadaran, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan agar serasi dengan kemajuan zaman perubahan hal lain yang hakikatnya menimbulkan keuntungan bagi para karyawan.

Tantangan di era globalisasi dan perdagangan bebas yang membuat persaingan bisnis semakin ketat telah menempatkan aspek kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi teramat penting terutama untuk dapat menjawab tantangan dan peluang yang ada. Kualitas sumber daya manusia tidak sekedar hanya mengisi peran-peran yang diciptakan atas dampak tuntutan zaman semata, namun kualitas lebih diarahkan untuk mendorong penciptaan ide-ide baru dalam menyiasati perubahan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan melalui pengembangan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Tidak hanya dalam dunia pendidikan, melainkan dalam perusahaan – perusahaan pun menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide baru dan cara-cara baru agar tetap mampu bertahan, bahkan berkembang di dalam dunia persaingan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau usaha sangat diperhatikan pengelolaannya dalam hubungan ini maka fungsi-fungsi operasional dari fungsi pengadaan dalam manajemen sumber daya manusia sejak dari penarikan pegawai atau karyawan, seleksi, penempatan dan seterusnya. Keberhasilannya akan sangat menentukan bagi kesuksesan fungsi berikutnya, yaitu pengembangan. Oleh karena itu fungsi – fungsi tersebut harus menjadi perhatian yang sungguh-sungguh dengan perolehan yang spesifik.

Demikian pula dengan penempatan tenaga kerja baru hendaknya diperhatikan juga spesifikasinya. Hal ini dimaksudkan agar tercapainya kualitas kerja karyawan mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan .

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Hasibuan (2010 : 224) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Masalah kepemimpinan sama uanya dengan sejarah manusia, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu : karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilalih resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dari itu penulis menemukan berbagai masalah dalam penelitian. Dan judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dan dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) ”**.

RUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yang akan di bahas dalam ini adalah sebagai berikut :

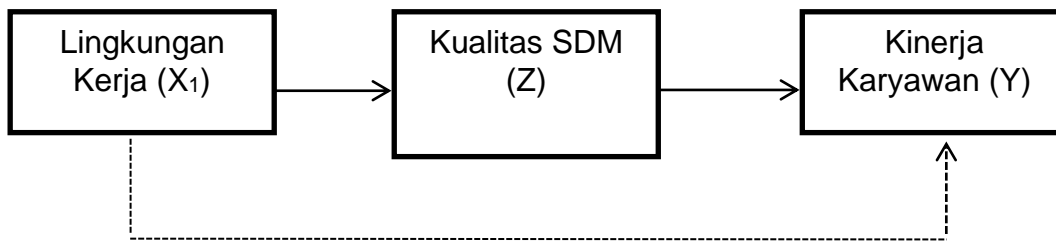
1. Apakah Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh, terhadap Kualitas SDM Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) berpengaruh signifikan ?
2. Apakah Variabel Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) berpengaruh signifikan ?
3. Apakah Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) berpengaruh signifikan melalui Variabel Kualitas SDM ?

TUJUAN PENELITIAN

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kualitas SDM Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) secara langsung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) secara Langsung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) secara Langsung.melalui Variabel Kualitas SDM.

PEMBAHASAN



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja, terhadap Kualitas SDM Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) berpengaruh signifikan
2. Hubungan Variabel Kualitas SDM, terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) berpengaruh signifikan
3. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) berpengaruh signifikan secara langsung melalui Variabel Kualitas SDM

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori karena bertujuan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis tersebut disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dan pengalaman-pengalaman ilmiah. Penelitian ini dibatasi pada seberapa jauh pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas SDM dampaknya pada Kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). Dalam variabel ini menggunakan satu variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X) dan sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) (Y) dengan variabel *intervening* Kualitas SDM (Z). Subjek penelitian ini berfokus pada para karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 100 responden .

VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan Kerja adalah Menurut Nitisemito dalam jurnal Muhammad 2016 (2000:183), "lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan". Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:1), adalah "semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Berbagai pendapat yang telah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerja baik itu didalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebannya. Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Indikator Sikap Pekerja (Kenneth,2014) yaitu :

- 1) Kenyamanan
- 2) Fasilitas Kerja
- 3) Rekan kerja
- 4) Kebersihan
- 5) Keamanan

2. Variabel Kualitas Sdm (Z)

Menurut Matindas (2010) kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Dengan demikian maka kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Peningkatan kualitas Sumber Daya manusia dapat dilakukan dengan cara: a. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi b. Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (*training*), seminar dan *workshop*.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kualitas SDM yaitu :

- 1) Kemampuan menyelesaikan tugas
- 2) Kemampuan pengetahuan bidang pekerjaan.
- 3) Kemampuan fisik sdm

3. Kinerja Karyawan (Y)

Sedarmayanti (2013) mengartikan kinerja sebagai *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/ penampilan kerja. Dharma (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Demikian juga dengan Gibson et al (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku dimana perilaku individu di dalam organisasi kerja adalah berbedaan karenanya prestasinya akan berbeda pula demikian pula untuk satu team kerja. Flippo (2013) menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kompensasi, ketanggungan, dan inisiatif. Kerjasama artinya kebersamaan antar pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dalam rangka melaksanakan tugas dan

pekerjaannya, yang bekerja sama antara atasan dan bawahan maupun kerjasama antara bawahan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kepribadian pegawai
- 2) *Team work*
- 3) Kemampuan individu
- 4) Inisiatif
- 5) Perilaku/sikap

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel4.4

Variabel Lingkungan Kerja X1

No	Kriteria Jawaban Responden					Prosentase				
	SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
1	46	54	0	0	0	46%	54%	0%	0%	0%
2	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
3	46	53	1	0	0	46%	53%	1%	0%	0%
4	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
5	95	5	0	0	0	95%	5%	0%	0%	0%

Sumber : Diolah oleh peneliti th.2018

2. Uji Validitas Variabel Kualitas SDM (Z)

Tabel4.5

Variabel Kualitas SDM Z

No	Kriteria Jawaban Responden					Prosentase				
	SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS

1	46	54	0	0	0	46%	54%	0%	0%	0%
2	46	53	1	0	0	46%	53%	1%	0%	0%
3	43	56	1	0	0	43%	56%	1%	0%	0%

Sumber : Diolah oleh peneliti th.2018

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel4.7

Variabel Kinerja Karyawan Y

No	Kriteria Jawaban Responden					Prosentase				
	SS	S	RG	TS	STS	SS	S	RG	TS	STS
1	49	51	0	0	0	49%	51%	0%	0%	0%
2	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
3	56	44	0	0	0	56%	44%	0%	0%	0%
4	37	63	0	0	0	37%	63%	0%	0%	0%
5	49	51	0	0	0	49%	51%	0%	0%	0%

Sumber : Diolah oleh penulis th.2018

4. Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.524	<i>Reliable</i>
Kualitas SDM	0.571	<i>Reliable</i>
Kinerja	0.914	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

ANALISIS REGRESI

Tabel Coefisien X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.722	1.371		-1.256	.212
	LingkunganKerja	.658	.060	.745	11.053	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Sdm

Sumber : diolah peneliti th. 2018

Tabel Coefisien X dan Y terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.573	3.266		2.931	.004
	LingkunganKerja	.561	.211	.374	2.658	.009
	KualitasSdm	.020	.239	.012	.085	.932

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : diolah penulis th. 2018

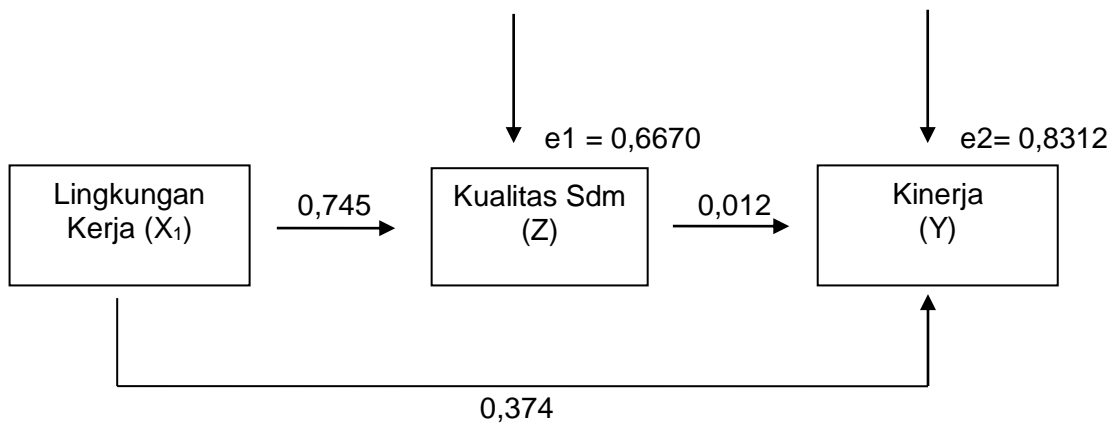
Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan struktural tersebut :

- a. Persamaan Struktur Satu

$$Z = \beta_1 X_1 + e_1$$

- b. Persamaan Struktur Dua

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + e_2$$



KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kualitas SDM (Z) **secara langsung** terdapat pengaruh signifikan, fakta ini didukung dengan keadaan lapangan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meliputi hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan harmonis dan juga lingkungan kerja yang bersih dan wangi itu sangat mendukung untuk meningkatkan kualitas SDM karyawan di suatu perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien bahwa pengaruh variabel Kualitas SDM (Z) Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) **secara langsung** terdapat tidak pengaruh signifikan., fakta ini didukung dengan keadaan lapangan yang menunjukkan bahwa kualitas SDM yang dilihat dari latar belakang pendidikan belum tentu sesuai dengan kinerja di perusahaan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK belum tentu tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik begitu pula dengan karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 belum tentu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur bahwa pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) melalui Variabel Kualitas SDM (Z) Terhadap Kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa **secara langsung**

terdapat pengaruh signifikan, fakta ini didukung dengan keadaan di lapangan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan harmonis dan juga lingkungan kerja yang wangi dan bersih serta ditambah dengan kualitas SDM yang mumpuni yakni kemampuan individu karyawan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu itu sangat menunjang dalam peningkatan kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Saran

1. Untuk dapat meningkatkan Kualitas SDM bisa dimulai dengan peningkatan mutu lingkungan kerja yang baik contohnya dilakukan piket rutin mingguan maupun harian demi menjaga kebersihan lingkungan kerja fisik, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik bisa dengan melakukan rapat mingguan rutin antara sesama karyawan dan juga atasan yang akan memberikan ruang kepada seluruh karyawan untuk mengkomunikasikan permasalahan yang terjadi ataupun ide-ide baru yang menunjang perkembangan perusahaan.
2. Untuk dapat meningkatkan Kinerja karyawan dari segi Kualitas SDM perusahaan dapat melakukan training atau pelatihan-pelatihan untuk karyawan baru maupun training berkala untuk karyawan lama, dengan adanya training tersebut diharapkan agar seluruh karyawan dapat menjalankan *job description* sesuai dengan divisi masing masing.
3. Untuk dapat meningkatkan Kinerja dibutuhkan kerja sama dari seluruh karyawan di dalam suatu perusahaan, meliputi dari aspek lingkungan kerja maupun kualitas sumber daya manusianya yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Wawan dan Dewi M. 2010. **Teori dan Pengukuran, Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia**. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Aksay. 2005. **Pelatihan dan Keterampilan(online)**
Tersedia:[http://aksay.multiply.com/journal/Item/20_\(25 Februari 2013\)](http://aksay.multiply.com/journal/Item/20_(25_Februari_2013))
- Arikunto, Suharsimi. 1993. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: PT. RajaGrafindo. Persada.Bumi Aksara.
- Dale. Margaret A. 2003. **The Art of HRD Developing Management Skills. Meningkatkan Keterampilan Manajemen**. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Poluler.
- Fahmi,Irham. 2011. **Manajemen tori, kasus dan solusi.cetakan kesatu**. Bandung : ALFABETA
- Fattah, N, 2000. **Landasan Manajemen Pendidikan**. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi AnalisisMultivariate Dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Boge Ttiatmanto 2011, **Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui PemberdayaanSumber Daya Manusia, Dan Perubahan Organisasi (Studi Pada Industri Jasa Di Jawa Timur)**
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/236/26> **Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.9** No.2 Maret 2011.
- Hadiwinata, Bob Sugeng, 2002, Politik Bisnis Intemasional. Penerbit Kanisius, YogyakartaKaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Muhardi,. 2007. **Strategi Operasi Untuk Keunggulan Bersaing**. Garaha Pustaka :Yogyakarta.
- Raharjo M. Dawam 2012. **Intelektual, Intelegensia dan prilaku politik bangsa**.Mizan.Bandung.

Riawan 2016, **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Yang Dimoderasi Dengan SIMDA Pada SKPD Kabupaten**

Buton Utara. <http://journal.um.ac.id/index.php/jesp/article/view/5849> JESP-Vol 8. No 1 Marat 2016.

Sinambela. L. 2012. Kinerja Pegawai:Teori, Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu : Yogyakarta.

Sisno Riyoko 2012. **Studi Penentu Daya Saing Terhadap Investasi Pada Industri Mabel Di KabupatenJepara.**
<https://ejournal.uinsu.ac.id/JDEB/article/download/106/181> Jumal Dinamika Ekonomi dan Bisnisl Vol. 9 No. 1 Marat 2012.

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis.** Cetakan keenambelas.Afabeta.Bandung.