



Pengaruh Keterampilan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk

Arlina Zega ^{1*}, Riki ²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam, Indonesia

² Dosen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam, Indonesia

Email: arlina21zega@gmail.com ¹, Riki@gmail.com ²

*Penulis Korespondensi: arlina21zega@gmail.com

Abstract This study aims to determine the effect of work skills and work environment on employee performance at PT. Satnusa Persada Tbk. The type of research used is a quantitative approach with a survey method, namely This research is included as an associative study. Associative research is a study that seeks the relationship or influence of independent variables of skills (X1), work environment (X2), and employee performance (Y) as dependent variables. The population of this study is all employees at PT. Satnusa Persada Tbk. The technique used in this study is purposive sampling. Definition of purposive sampling method "Sampling determination technique with certain considerations, The number of samples in this study is adjusted to the number of statement indicators used in the questionnaire, assuming $n \times 5$ observer variables (indicators) up to $n \times 10$ observed variables (indicators). The number of questions in the research questionnaire is 17 questions; so the minimum number of samples is 5 times the number of questions or $5 \times 17 = 85$, then the number of samples used is 85 respondents. The results of the study showed the influence of work skills and work environment on employee performance at PT. Satnusa Persada Tbk.. (R Square 424) or 42.4%. From the results of the SPSS Application data processing, it can be concluded that the skill variables (X1), work environment (X2) simultaneously affect the employee performance variable (Y) while 57.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Employee Performance; Purposive Sampling; Quantitative Research; Skills; Work Environment.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sat Nusapersada Tbk. Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas keterampilan (X1), lingkungan Kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sat NusaPersada Tbk. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Definisi metode purposive sampling "Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, Jumlah sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan banyaknya indikator pernyataan yang di gunakan pada kuisisioner, dengan asumsi $n \times 5$ observer variabel (indikator) sampai dengan $n \times 10$ observed variable (indikator). Jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 17 Pertanyaan; sehingga jumlah sampel minimal adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak $5 \times 17 = 85$, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sat Nusapersada Tbk.. (R Square 424) atau 42,4%. Dari hasil olah data Aplikasi SPSS dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan (X1), lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan 57,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Keterampilan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Penelitian Kuantitatif; Purposive Sampling.

1. PENDAHULUAN

PT Sat Nusapersada Tbk merupakan perusahaan skala besar di kota Batam yang bergerak dalam bidang perakitan alat-alat elektronik. Perusahaan ini memiliki beberapa departemen produksi yang fokus pada merek-merek ternama seperti Nokia, Asus, Huawei, Lenovo, SMT (Surface Mount Technology), Pegatron, dan Xiaomi. Departemen Xiaomi yang menjadi fokus dalam penelitian ini, khusus menangani produksi handphone.

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset

penting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sebagai mana dikemukakan oleh Riniwati (2016), manusia merupakan unsur terpenting dan penggerak utama dalam suatu perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola unsur manusia untuk menghasilkan tenaga kerja yang handal.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah keterampilan kerja dan lingkungan kerja. Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis, keahlian, dan kompetensi yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dengan keterampilan kerja yang memadai cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target perusahaan.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan kerja. Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis, keahlian, dan 13 kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian target perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja, seperti fasilitas, hubungan antar karyawan, komunikasi, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Di dalam mendirikan sebuah perusahaan, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan (Riniwati, 2016). Sumber Daya Manusia atau sering disingkat dengan SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang handal (Kurniawan, 2015). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan

pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik, agar meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Amirullah dan Budiyono dalam Riyanto (2021).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian statistik. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik yang dapat diukur dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Sifat Penelitian Penelitian ini bersifat kausal asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (keterampilan kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Sifat kausal asosiatif ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara sistematis dan terukur.

Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan di PT Satnusa Persada Tbk, yang berlokasi di Jl. Pelita VI No. 99, Kampung Pelita, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, dengan kode pos 29443. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan: 1. Relevansi dengan topik penelitian tentang pengembangan kinerja dan keterampilan kerja karyawan 2. Struktur organisasi perusahaan yang mendukung program pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja 3. Keberagaman karyawan dari berbagai divisi yang memungkinkan pengumpulan data yang representatif 4. Lokasi strategis di Kota Batam yang memudahkan akses penelitian 5. Ketersediaan data yang diperlukan untuk penelitian

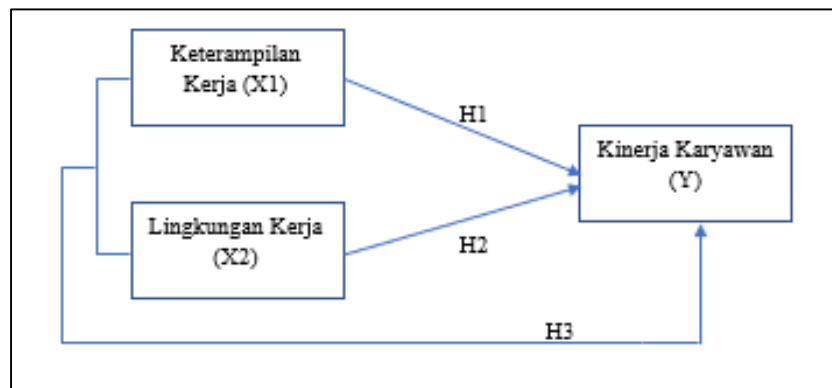
Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat dari Hair et al (2010) yang menemukan bahwa banyaknya sampel harus disesuaikan dengan banyaknya indikator pernyataan yang di gunakan pada kuisioner, dengan asumsi $n \times 5$ observer variable (indicator) sampai dengan $n \times 10$ observed variable (indicator). Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 17; sehingga jumlah sampel minimal adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak $5 \times 17 = 85$, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden Pengujian Data Pengujian data merupakan langkah penting dalam suatu penelitian untuk memastikan bahwa data yang telah dikumpulkan memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang mendukung validitas dan reliabilitasnya. Salah satu tujuan utama pengujian ini adalah untuk mengevaluasi kualitas data sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut. Proses ini melibatkan berbagai uji, seperti uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil

pengukuran dari instrumen yang digunakan. Dengan kata lain, pengujian data bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki kualitas yang tinggi dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Jumlah sampel.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	37	43,5%
Perempuan	48	56,5%
Total	85	100%

Kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

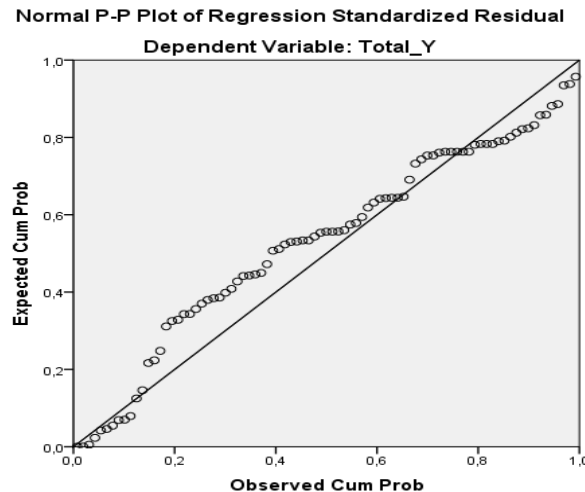
Deskripsi Data Sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner. Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum responden yang berisi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Distribusi hasil penelitian ini disajikan pada tabel.

Tabel 2. Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
Laki-laki	37	43,5%
Perempuan	48	56,5%
Total	85	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, 20.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 37 responden atau 43,5% sedangkan responden perempuan berjumlah 48 responden atau 43,5%. Dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin Perempuan lebih mendominasi dari pada laki-laki.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas.

Berdasarkan pada diagram *Normal P-P plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis Hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 di gunakan untuk melihat seberapa jauh model penelitian menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,410	2,86502

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai *ouput* diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $R\text{ Square } (R)^2 = 0.424$, nilai $R\text{ Square}$ berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0.651 \times 0.651 = 0.424$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 42.4% sedangkan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja secara simultan.

Tabel 4. Uji F.

Variabel	F	Sig	Keterangan
Keteramplinan Kerja			
Lingkungan Kerja	30,129	0.000 ^b	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS,20.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa $F\text{-hitung} = 30.129 > F\text{-tabel} = 2.210$, dan jika dilihat berdasarkan nilai signifikan bahwa nilai $\text{sig} < 0.000$ lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Keterampilan Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel, independent secara terpisah terhadap variabel dependen .

Tabel 5. Uji t.

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,993	1,701		5,876	,000
	Keterampilan Kerja	,163	,092	,184	1,782	,079
	Lingkungan Kerja	,396	,077	,527	5,112	,000

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS,20.

Berdasarkan Tabel 5. uji signifikansi parsial (uji t), Adapun hubungan variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial dalam penelitian ini maka persamaan regresi linier berganda pada rumus berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh variabel keterampilan kerja berdasarkan $t\text{-hitung} 1.782 > t\text{-tabel}$ sebesar 1.662, dan nilai $\text{sig. } 0.079 < 0.05$. artinya keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan secara parsial.
2. Hipotesis Kedua dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh variabel lingkungan kerja berdasarkan $t\text{-hitung} 5,112 > t\text{-tabel}$ sebesar 1.662, dan nilai $\text{sig. } 0,000 < 0.05$. artinya lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil *regresi linear berganda* diperoleh nilai *koefisien regresi berganda* variabel Keterampilan Kerja $t\text{-hitung} (1.782) > t\text{-tabel} (1.662)$, maka dapat dikatakan

bahwa terdapat pengaruh antara Keterampilan Kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu nilai probabilitas 0.079 lebih besar dari 0.005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau H1 ditolak. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya, Endang Kustini, (2021), yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group), Berdasarkan Nilai t hitung dengan t tabel output SPSS diketahui nilai T hitung variabel Keterampilan Kerja adalah sebesar $5.862 > T$ tabel 2.030, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan Nilai Signifikasi Sig. (2-tailed) Dari tabel output SPSS diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Keterampilan Kerja (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.06 > 0.05$, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Variabel Keterampilan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi berganda variabel Lingkungan kerja $t_{hitung} (5.112) > t_{tabel} (1.662)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dapat dikatakan bahwa H2 diterima. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya. Ihsan Suryadi, (2022), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpada PT. Prima Abadidi Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,598 + 0,781X$, nilai korelasi sebesar 0,746 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,022 > 1,990)$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh hasil nilai koefisien determinasi $R Square (R)^2 = 0.4244$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja (X₁), dan Lingkungan kerja (X₂), secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 42.4% sedangkan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis dan artinya H₃ diterima. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya. I Dewa Rai Indra Triatmaja, (2022), yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado, Hasil pengujian nilai signifikan Secara Simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $13,805 > F$ tabel 2,93 sehingga dapat

disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (3) mempunyai pengaruh secara serentak terhadap Kinerja karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sat Nusapersada Tbk. Artinya, semakin tinggi tingkat keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan produktif.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sat Nusapersada Tbk. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja terbukti memberikan dampak nyata terhadap hasil kerja.
3. Sedangkan secara simultan berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh hasil nilai koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa variable Keterampilan Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kedua aspek ini secara seimbang untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait, ucapan terima kasih kepada PT Sat Nusapersada Tbk yang sudah mengizinkan penelitian dan terima kasih untuk semua teman seperjuangan selalu membantu, mendukung hingga penulis bisa semangat dalam menyelesaikannya, teristimewa terimakasih kepada keluarga sudah mendoakan hingga memberikan semangat yang tidak jenu-jenu kepada penulis dalam menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, & Budiyo. (2021). Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2020). *Business research methods* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dunnette, M. D. (2018). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Dunnette, M. D. (2018). Skills and performance at work: Concepts, measurements, and applications. *Journal of Applied Psychology*, xx(x), xx–xx.
- Dwi Septianto, & Lataruva, E. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2017). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gordon, B. (2019). *Workplace skills development: A comprehensive guide to professional growth*. Harvard Business Review Press.
- Gordon, M. E. (2019). *Strategic human resource management: A global perspective*. Wiley.
- Greene, W. H. (2018). *Econometric analysis* (8th ed.). Pearson Education.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2021). *Basic econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Haryati, & Widodo. (2017). Analisis pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Kasmawati. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XX. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx.
- Malhotra, N. K. (2019). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to linear regression analysis* (6th ed.). Wiley.
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Putri, & Haryono. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8c5fy>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. UB Press.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2m8tk>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Setyawan. (2018). Analisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi IV). STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 3). Alfabeta.
- Supriyadi, & Indrawan. (2020). Pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx.
- Suryani. (2021). Analisis pengaruh keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson Education.
- Widarjono, A. (2020). *Analisis statistika multivariat terapan dengan program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (Edisi 2). UPP STIM YKPN.
- Wooldridge, J. M. (2019). *Introductory econometrics: A modern approach* (7th ed.). Cengage Learning.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2018). *Business research methods* (10th ed.). Cengage Learning.