

# **PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA KETEWEL GIANYAR**

Oleh :  
**Kadek Siska Padmayoni**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Ketewel Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Ketewel Gianyar. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, analisis uji-t dan uji-F. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar, dari hasil analisis korelasi berganda dengan nilai 0,717 yang artinya ada hubungan yang kuat, yang berarti ada hubungan yang searah dari *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai determinasi menunjukkan nilai 0,515 dan diketahui nilai D yaitu 51,50% yang artinya *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi atau sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,50%. Sedangkan dari hasil perhitungan data uji-t diperoleh  $t\text{-hitung} = 2,197 > t\text{-tabel} = 1,70113$ , dengan nilai signifikan 0,036 lebih kecil 0,05, artinya pengaruh secara parsial *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan data uji-t diperoleh  $t\text{-hitung} = 2,112 > t\text{-tabel} = 1,70113$ , dengan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$ , artinya pengaruh secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data uji-F diperoleh  $F\text{-hitung} = 14,844 > F\text{-tabel} = 3,34$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci :** *Human Relation, Lingkungan Kerja, Kinerja*

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the effect of partial and simultaneous human relations and work environment on employee performance in LPD Ketewel Village Gianyar. This research was conducted at LPD Ketewel Village Gianyar. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, determination analysis, t-test analysis and F-test. The result of multiple linear regression analysis shows that there is positive influence between human relation and work environment on employee performance in LPD Ketewel Gianyar, from the result of multiple correlation analysis with value 0,717 which means there is a strong relationship, which means there is a direct relationship of human relation and work environment On employee performance, while the value of determination shows the value of 0.515 and known value D is 51.50% which means human relations and work environment simultaneously contribute or contribution to employee performance of 51.50%. While from the calculation of t-test data obtained  $t\text{-count} = 2.197 > t\text{-table} = 1.70113$ , with a significant value 0.036 0.05 smaller, meaning partially influence human relationships significantly to employee performance. From the calculation of t-test data obtained  $t\text{-count} = 2.112 > t\text{-table} = 1.70113$ , with a significance value of  $0.044 < 0.05$ , meaning the partial influence of the work environment have a significant impact on employee performance. From the results of F-test data obtained  $F\text{-count} = 14.844 > F\text{-table} = 3.34$  lies in the rejection region of  $H_0$  with significance value.  $0.000 < 0,05$ , so human relation and work environment simultaneously have significant effect to performance.

Keywords: Human Relation, Work Environment, Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran dalam setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi.

*Human relation* disini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang – orang yang berkomunikasi yang berorientasi pada perilaku, hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang. Dalam mewujudkan *human relation* bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis.

Meskipun hubungan antar manusia di dalam perusahaan tersebut harmonis namun jika tidak diimbangi dengan kondisi fisik lingkungan sekitar kantor yang mendukung dan memadai maka tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

LPD Ketewel Gianyar yang merupakan salah satu lembaga perkreditan yang menyalurkan kredit dan simpan pinjam kepada warga Desa Ketewel Gianyar. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan LPD Ketewel Gianyar dipandang sangat mempengaruhi minat masyarakat dalam melakukan simpan pinjam di LPD Ketewel Gianyar. Sehingga untuk mewujudkan hal itu tersebut, masih banyak yang perlu diperhatikan oleh LPD Ketewel Gianyar seperti masalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya yang berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawannya. Selain masalah sumber daya manusia, yang perlu diperhatikan oleh LPD Ketewel Gianyar adalah kondisi fisik lingkungan yang juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

Pada observasi yang dilakukan pada LPD Ketewel Gianyar menurut pimpinan, LPD ini mampu bertahan sampai sekarang, namun disisi lain terkadang masih ada juga masalah seperti kecemburuan dari tingkat karyawan contohnya keluhan saat jam lembur karena tidak semua karyawan ikut lembur jika salah satu pegawai ada lembur. Begitu pula pada LPD Ketewel Gianyar dari lingkungan kerja adapun

masalah di sini, seperti penataan tempat parkir antara karyawan dan nasabah yang berjejal di pintu masuk LPD merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi niat kerja karyawan,

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh secara parsial *human relation* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Ketewel Gianyar ?
- b. Bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Ketewel Gianyar ?
- c. Bagaimana pengaruh secara simultan *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada LPD Desa Ketewel Gianyar ?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berlokasi pada LPD Desa Ketewel Gianyar, Jalan Raya Sukawati Gianyar. Objek penelitian adalah *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Ketewel Gianyar. Jenis data yang digunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data menggunakan data primer data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian dan data sekunder data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media prantara. Metode penentuan sampel yang digunakan teknik sampel jenuh yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan ada empat yaitu metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi, metode kuisioner.

Pada penelitian ini digunakan model analisis yaitu analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel ( $Y$ ), analisis korelasi berganda untuk mengetahui hubungan secara serempak antara variabel bebas dengan variabel terikat, analisis determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan antara variabel bebas ( $X$ ) dan variabel ( $Y$ ), analisis uji-t untuk menguji signifikan atau benar tidaknya koefisien regresi yang diperoleh secara parsial, dan uji-F digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi berganda maupun persamaan regresi berganda secara simultan tersebut signifikan atau secara kebetulan saja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.**

Untuk menganalisis pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar terhadap 31 responden, maka digunakan dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi berganda, Analisis Determinasi, Uji-t, dan Uji -F yang diolah dengan menggunakan bantuan computer SPSS *version 20 windows*. Pelaporan rangkuman hasil analisis statistik dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Besarnya koefisien regresi, nilai konstanta, t hitung, F hitung dan koefisien determinasi terlihat seperti tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3 Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara *Human Relation* ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Pada LPD Desa Ketewel Gianyar

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(4)	(5)
Konstanta	10,708	0,000	0,000
Human Relation	0,441	2,197	0,036
Lingkungan kerja	0,227	2,112	0,044
R	= 0,717		
R <sup>2</sup>	= 0,515		
a = 10,708			
b <sub>1</sub> = 0,441			
b <sub>2</sub> = 0,227			
F-hitung = 14,844			

#### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai pada tabel 5.3 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda  $Y = 10,708 + 0,441X_1 + 0,227X_2$ . Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh *human relation* ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebagai berikut :

Nilai  $a = 10,708$  artinya apabila tidak ada *human relation* dan lingkungan kerja nilainya adalah konstan maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 10,708. Sedangkan nilai  $b_1 = 0,441$  artinya apabila variabel lingkungan kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor *human relation* sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,441. Dan nilai  $b_2 = 0,227$  artinya apabila variabel *human relation* dianggap konstan maka meningkatnya lingkungan kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,227.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

## 2) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan uji analisis korelasi berganda yaitu untuk menguji hubungan secara serempak antara variabel bebas dengan variabel terikat, dari hasil SPSS *version 20 windows* didapatkan hasil 0,717 yang artinya adanya penafsiran dari koefisien korelasinya adalah hubungan yang kuat, yang berarti ada hubungan yang searah dari *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## 3) Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dinyatakan dengan rumus  $D = R^2 \times 100\%$

Besarnya  $R^2$  dalam hasil perhitungan SPSS pada tabel 5.3 dapat diketahui R Square yaitu sebesar = 0,515. Karena besarnya  $R^2 = 0,515$  maka besarnya koefisien determinasi adalah :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,515 \times 100\%$$

$$D = 51,50\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar sebesar 51,50%, sedangkan sisanya sebesar 48,50% kontribusi atau sumbangan oleh faktor lain yang tidak dibahas.

#### 4) Analisis Uji t (*t-test*)

Uji signifikansi parsial (*t-test*) digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1) Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan di uji dengan langkah-langkah uji statistik sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *human relation* terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar

$H_1 : b_1 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *human relation* terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar .

b. Menentukan *level of significance*

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan :  $n-k-1 = 31-2-1 = 28$ , test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai *t-tabel* ( $0,05 ; 28$ ) = 1,70113 (lampiran 3 : tabel distribusi *t*).

c. Kriteria pengujian

1)  $H_0$  ditolak jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 1,70113$  atau nilai signifikansi sebesar  $0,036 \leq 0,05$  berarti pengaruh signifikan.



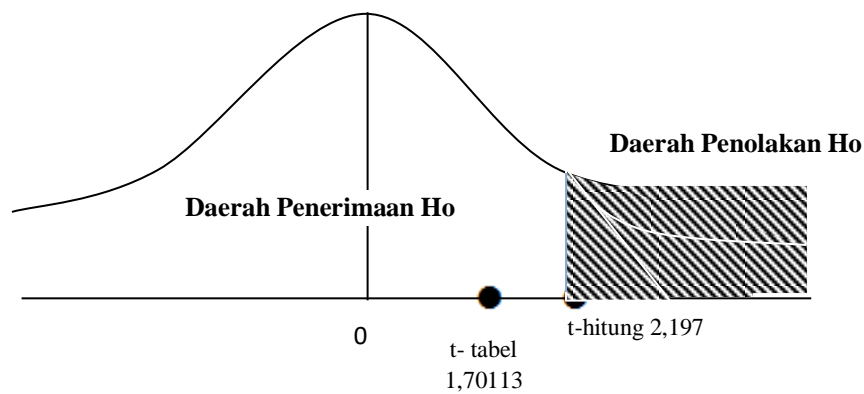
2)  $H_0$  diterima jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} = 1,70113$  atau nilai signifikansi 0,036 lebih kecil 0,05 berarti pengaruh tidak signifikan.

d. Menghitung t-hitung

Hasil perhitungan pada tabel 5.3 diperoleh :  $t\text{-hitung} = 2,197$

e. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

Gambar 5.1 : Kurva Distribusi Uji-t Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar



f. Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.3 dan gambar 5.1 diperoleh  $t\text{-hitung} = 2,197 > t\text{-tabel} = 1,70113$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi 0,036 lebih kecil 0,05. Artinya *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di uji dengan langkah-langkah uji statistik sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

$H_1 : b_2 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

b. Menentukan *level of significance*

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan :  $n-k-1 = 31-2-1 = 28$ , test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel ( $0,05 ; 28$ ) = 1,70113 (lampiran 3 : tabel distribusi t).

c. Kriteria pengujian

1)  $H_0$  ditolak jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 1,70113$  atau nilai  $\text{sig} \leq 0,044$  berarti pengaruh signifikan.

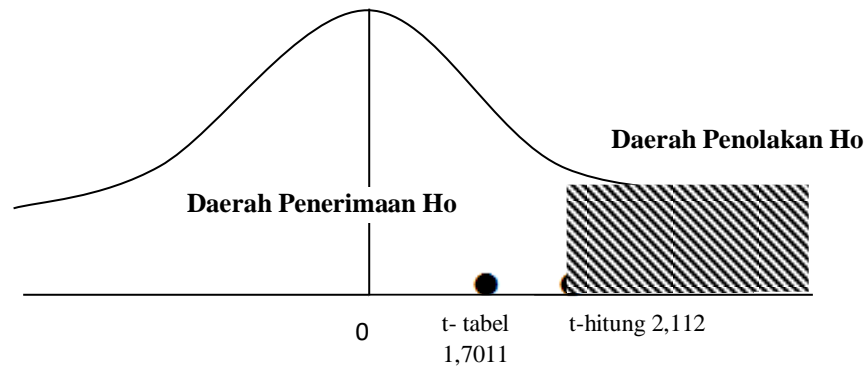
2)  $H_0$  diterima jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} = 1,70113$  atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 berarti pengaruh tidak signifikan.

d. Menghitung t-hitung

Hasil perhitungan pada tabel 5.3 diperoleh :  $t\text{-hitung} = 2,112$  .

e. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

Gambar 5.2 : Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar



f. Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.3 dan gambar 5.2 diperoleh  $t\text{-hitung} = 2,112 > t\text{-tabel} = 1,70113$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$  berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

Hasil uji statistik menggunakan t-test mendukung hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

5) **Uji Signifikansi Simultan (F-test)**

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan

atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun langkah-langkah uji statistiknya adalah :

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_{1,2} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

$H_1 : b_{1,2} > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

b. Menentukan *level of significance*

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat bebas pembilang :  $k = 2$  dan derajat penyebut :  $n-k-1 = 31-2-1 = 28$  maka diperoleh nilai F tabel  $0,05 (2 ; 28) = 3,34$  (lampiran 4 : tabel distribusi F).

c. Kriteria pengujian

1)  $H_0$  ditolak jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 3,34$  atau nilai  $\text{sig.} \leq 0,05$ , berarti pengaruh signifikan.

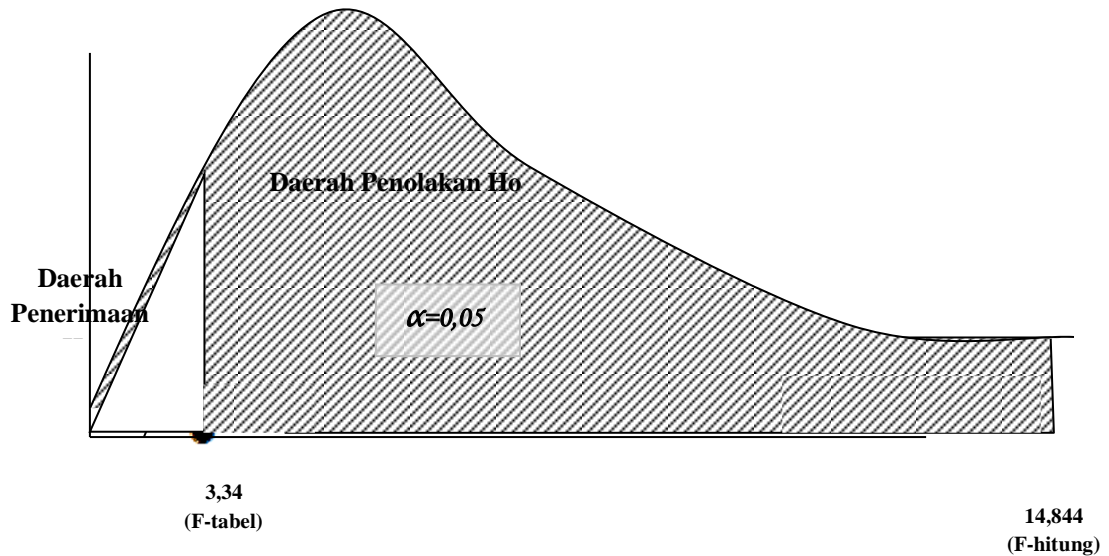
2)  $H_0$  diterima jika  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel} = 3,34$  atau nilai  $\text{sig.} > 0,05$ , berarti pengaruh tidak signifikan.

d. Menghitung F-hitung

Hasil perhitungan pada tabel 5.3 diperoleh  $F\text{-hitung} = 14,844$

d. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

Gambar 5.3 : Kurva Distribusi Uji F Pengaruh *Human Relation* ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Ketewel Gianyar ( $Y$ )



f. Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.3 dan gambar 5.3 diperoleh  $F_{\text{hitung}} = 14,844 > F_{\text{tabel}} = 3,34$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap LPD Ketewel Gianyar. Hasil uji statistik F mendukung hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan atas pembahasan data pada sub bab sebelumnya mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Ketewel Gianyar maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan analisis secara parsial pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Ketewel Gianyar, dengan hasil yaitu uji-t diperoleh  $t\text{-hitung} = 2,197 > t\text{-tabel} = 1,70113$  dengan nilai signifikansi  $0,036 < 0,05$ .
- b. Berdasarkan analisis secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Ketewel Gianyar ,dengan hasil uji-t diperoleh  $t\text{-hitung} = 2,112 > t\text{-tabel} = 1,70113$  dengan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$ .
- c. Berdasarkan analisis secara simultan pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan LPD Desa Ketewel Gianyar, dengan hasil uji-F diperoleh  $F\text{-hitung} = 14,844 > F\text{-tabel} = 3,34$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- d. Dari Persamaan regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh yang positif antara *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ketewel Gianyar ini dibuktikan dari hasil tabel, Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara *Human Relation* ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Pada LPD Desa

Ketewel Gianyar, bahwa masing - masing variabel bebas akan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- e. Dari hasil analisis korelasi berganda, diketahui nilai R yaitu 0,717 yang artinya ada hubungan yang kuat, yang berarti ada hubungan yang searah dari *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .
- f. Dari hasil analisis determinasi yang diuji dengan program SPSS dimana nilai deteminasi menunjukkan 0,515 dan kemudian di uji dengan rumus  $D = R^2 \times 100\%$  diketahui nilai D yaitu 51,50% yang artinya kontribusi atau sumbangan *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,50%.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas , adapun saran yang diberikan adalah :

- a. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di LPD Desa Ketewel Gianyar hendaknya hubungan antara pimpinan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan terjalin hubungan yang harmonis (*human relationship*) maka tugas - tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik .
- b. Untuk melayani nasabah LPD Desa Ketewel Gianyar hendaknya kinerja karyawan (SDM) ditingkatkan seperti pelayanan kepada nasabah, disiplin waktu kerja, dan semangat kerja yang baik, maka informasi yang diterima nasabah maupun sesama karyawan dapat berjalan dengan baik.
- c. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh LPD Ketewel Gianyar hendaknya perlu diperhatikan seperti tata ruang, tempat parkir, ventilasi udara dan

lainnya sebagainya sehingga, karyawan dan nasabah merasa aman dan nyaman berkunjung ke LPD Desa Ketewel Gianyar.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djarwanto, PS, & Subagyo Pangestu. 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Gondokusumo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Indeks.
- Indriantoro, Nur & Supono, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Julia Raini Gusti Putu ,*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Umum Sekretariat Daerah Kab Gianyar*”.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2001 , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Cetakan Ketiga, Penerbit. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusiai*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia* : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghaila : Jakarta
- Onong, Uchjana Effendy. 2001-2003 , *Ilmu , Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono, Suryadi. 2002. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Andi

- Riduwan dan Sunarto, 2007, Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis, Penerbit alfabeta, Edisi Revisi.
- Ruky, Ahmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Rukmana Widdi Ega, Pengaruh *Human relation* ( hubungan antar manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal.
- Sedarmaynti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Sudjana. 2013, Statistik untuk Ekonomi dan Niaga II, Edisi Baru ,Penerbit Tarsito Bandung.
- Sudiarta Putu, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Matahari di Kuta Badung.
- Sugiyono, 2009, "*Metode Penelitian Bisnis*", Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Administasi*. Bandung: CV , Alvabeta.
- Uma Sekaran. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.

