

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. KABELINDO MURNI Tbk**

Lintang Pamugar Mukti Aji, Endah Kristiani

Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta

Email : pamugarlintang@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of work discipline, work environment and training on employee productivity. The number of samples used in this study amounted to 104 employees using a saturated sampling technique. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis used descriptive analysis, multiple linear regression analysis and partial coefficient of determination with SPSS version 21. The results of the study showed that work discipline, work environment and training had a positive and significant effect on employee productivity. The researcher concludes that with good discipline, a comfortable work environment and good service quality will increase employee work productivity. Suggestions given by researchers in order to maintain or increase work productivity, organizations need to maintain or improve discipline, work environment and the quality of training provided to employees to help achieve organizational goals.

Keywords : Work Discipline, Working Environment, Training, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama serta pada setiap organisasi menggunakan keseluruhan sumber daya dalam melakukan kegiatan operasi guna menghasilkan barang dan jasa yang memiliki nilai tinggi yang dapat menghasilkan keuntungan untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2004). Sumber daya yang digunakan organisasi cukup beragam salah satunya adalah SDM (Sumber Daya Manusia). SDM dikatakan berpotensi apabila dapat dikelola dengan benar dan tepat, akan tetapi akan menjadi beban apabila salah dalam mengelolanya.

Upaya dalam peningkatan daya saing dalam organisasi yaitu dengan peningkatan dalam produktivitas karyawan. Akan tetapi peningkatan dalam produktivitas kerja tidak dapat dilakukan dengan mudah. Pemimpin organisasi pada umumnya akan terbentur masalah dalam peningkatan produktivitas kerja yang dimana memerlukan pendekatan atau metode khusus agar meningkatkan produktivitas yang terutama pada karyawan organisasi itu sendiri (Pratiguna & Prasetyo, 2013). Dengan kata lain produktivitas kerja berkaitan erat pada Sumber Daya Manusianya.

Produktivitas merupakan suatu ukuran dalam melihat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas dapat diukur melalui total output yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Karyawan dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan target dalam organisasi.

Kontribusi dalam peningkatan produktivitas adalah dengan SDM atau tenaga kerja yang memiliki sifat profesional dan berdisiplin yang tinggi sehingga diharapkan dapat memenuhi tujuan perusahaan (Lincyanata et al., 2003). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pada karyawan dalam pengimplementasian organisasi (Sudarma, 2014). Dengan memiliki sifat disiplin kerja karyawan dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak memiliki sifat disiplin maka mengakibatkan pekerjaan yang terbengkalai dan tidak

dapat memenuhi harapan perusahaan (Baskoro, 2014).

Dalam pencapaian produktivitas yang tinggi, organisasi harus bias memastikan lingkungan fisik dapat menghasilkan kebebasan serta interaksi yang memfasilitasi pada kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Leblebici, 2012). Lingkungan kerja pada tempat karyawan bekerja menjadi perhatian khusus dalam organisasi (Ratri & Palupiningdyah, 2014). Lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh manajer, meskipun pada kenyataannya lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam organisasi.

Dalam faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara pelatihan karyawan. Pelatihan merupakan suatu proses yang dimana orang-orang mendapatkan kemampuan tertentu dalam membantu tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2002). Pelatihan memiliki fungsi sebagai alat dalam pengembangan kemampuan intelektual serta kepribadian manusia (Sunarto dalam Ambita, 2013). Pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga membantu dalam mendorong dalam bekerja lebih keras (Rustiana, 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT KABELINDO MURNI Tbk. Disiplin kerja adalah variabel independent dan produktivitas karyawan merupakan variabel dependen. Populasi pada penelitian ini sebanyak 104 karyawan staff produksi. Sampel yang digunakan adalah seluruh staff produksi yang berjumlah 104 karyawan. Penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan metode kuantitatif. Penggunaan data dalam menunjang penelitian adalah data primer dan data sekunder. Dalam pengukuran besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. KABELINDO MURNI Tbk menggunakan Teknik analisis jalur */path analysis* dengan bantuan program aplikasi SPSS. Sehingga peneliti merumuskan judul sebagai berikut “PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN PADA PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PT KABELINDO MURNI TBK”.

Pengembangan Hipotesis

Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta norma-norma social yang ada. Ketidakterdisiplinan pada karyawan akan berakibat negative kepada keseluruhan perusahaan tersebut (Hasibuan dalam Tanto et al., 2012). Produktivitas diartikan sebagai suatu rasio antara output yang dikeluarkan terhadap input yang dihasilkan dengan sumber daya yang ada (Sulaeman, 2014). Pada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat melakukan serta menyelesaikan pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya dengan efisien dan efektif. Dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi tidak akan menunda- nunda serta selalu berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu walaupun tidak ada pengawas yang mengawasi secara langsung.

Hasil penelitian mengatakan faktor disiplin kerja memiliki peran besar dalam peningkatan produktivitas. Penelitian yang dilakukan Dunggio et al. (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan serta merupakan variabel yang dominan, yang dimana produktivitas pada dasarnya akan berubah apabila ada perubahan pada disiplin karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Tanto et al. (2012) mengatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil berbeda pada penelitian Adeyeye et al. (2015) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas, hal tersebut menyimpulkan sifat seseorang adalah abstrak dan tidak cukup hanya dilihat atau diamati.

H1 : Kedisiplinan karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KABELINDO MURNI Tbk

Lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas, dari segi kondisi kerja, iklim kerja, tujuan perusahaan, system manajemen, system insentif fan kebijakan personalia (Sinungan, 2008). Dalam pencapaian produktivitas karyawan suatu organisasi harus bisa memastikan lingkungan fisik akan membuat karyawan mendapatkan kebebasan serta interaksi yang memfasilitasi akan kebutuhan organisasi, informal dan formal, kedisiplinan dan kemampuan (Lelebici, 2012).

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat yang dimana seseorang akan melaksanakan tugas serta kewajiban yang nantinya juga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan dan tugas yang dibebankan pada karyawan. Lingkungan kerja bias menciptakan hubungan kerja bersifat mengikat kepada orang-orang yang berada di dalamnya (Ghonyah, 2011).

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lelebici (2012) yang mengatakan bahawa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang artinya jika semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitasnya. Hasil penelitian yang dilakukan Delmas & Pekovic (2012) juga menyatakan hal serupa yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan perusahaan menerapkan lingkungan kerja yang tinggi akan memberikan nilai yang tinggi pada standar deviasi jika dibandingkan dengan perusahaan lain.

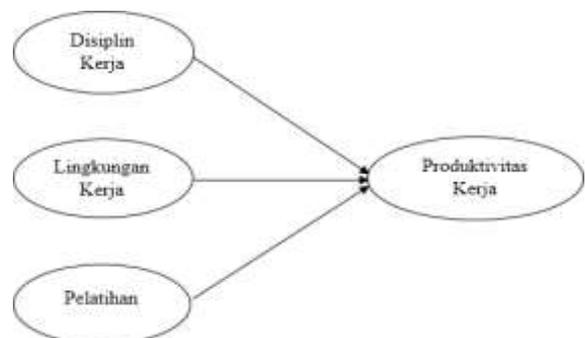
H2 : lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KABELINDO MURNI Tbk

Pelatihan merupakan usaha yang terencana dalam memfasilitasi dalam pembelajaran pegawai untuk peningkatan produktivitas yang berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan adalah proses yang memiliki kesinambungan dalam penekanan bahwa setiap karyawan harus mempunyai kebutuhan akan belajar. Secara singkat dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai memiliki harapan besar dalam pencapaian produktivitas tinggi dengan asumsi manajemen dalam organisasi perlu adanya fasilitas yang mendukung bagi pegawai (Moses, 2012).

Penelitian yang dilakukan Moses, (2012) memberikan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta penerpaan jenis-jenis pelatihan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ismail, Noor, & Awang (2011) tidak menunjukkan hasil yang sama yaitu pelatihan yang dihadiri karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan akan tetapi produktivitas dipengaruhi oleh faktor lain.

H3 : Pelatihan Berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk

Berdasarkan pada hubungan antar variabel yang dirumuskan pada hipotesis, maka model yang disajikan peneliti dapat terlihat dibawah ini:



Gambar 2. Model Penelitian

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pengaruh dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada variabel produktivitas kerja karyawan PT. KABELINDO MURNI Tbk. Desain yang digunakan pada penelitian adalah jenis studi pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian yaitu keseluruhan karyawan PT. KABELINDO MURNI Tbk dengan jumlah karyawan yaitu 104 orang. Penggunaan sampel pada penelitian yaitu sampel jenuh, yang artinya keseluruhan anggota populasi digunakan sampel, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 104 orang.

Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja yang menggunakan empat indikator yaitu kuantitas, kualitas, sikap dan keandalan. Pada variabel disiplin kerja diukur melalui enam indikator yaitu kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan kepada jam kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap penggunaan serta pemeliharaan sarana di kantor, kepatuhan terhadap seragam dan melakukan pekerjaan sesuai prosedur. Variabel lingkungan kerja dapat diukur melalui dua indikator yaitu komponen perilaku dan fisik. Pada variabel pelatihan dapat diukur dengan empat indikator yaitu kemampuan berfikir, pengetahuan, kecakapan dan sikap.

Pengujian instrument pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai hasil r hitung $>$ r tabel (0,361), dikatakan tidak valid jika hasil r hitung $<$ r tabel (0,361). Hasil membuktikan pada semua instrument penelitian yang diujikan tiap dimensi dinyatakan valid. Dapat disimpulkan semua pertanyaan kusioner yang dibagikan teruji keabsahannya. Pada uji reliabilitas jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,70. Pada penelitian ini semua instrument yang diujikan reliabel. Artinya kesemua pertanyaan pada kusioner teruji keandalannya.

Metode pengumpulan data penelitian menggunakan metode observasi, wawancara, studi pustaka serta kusioner, hasil yang didapatkan pada metode observasi adalah bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. KABELINDO MURNI Tbk pada lima tahun terakhir, bagaimana kedisiplinan pada setiap karyawan, serta kondisi tempat kerja karyawan. Hasil

wawancara yang didapatkan adalah tingkat kedisiplinan, informasi mengenai pelatihan apa yang telah dilakukan serta kondisi lingkungan pada tempat kerja. Kusioner pada penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5. Kusioner terdiri indikator produktivitas kerja (Mangkunegara dalam Hakim, 2011), lingkungan kerja (Leblebici, 2012), dan pelatihan (Siagian, 2004).

Teknik analisis data pada penelitian yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan yang terakhir uji koefisien determinasi parsial dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Statistik deskriptif penelitian menggunakan analisis faktor latar belakang responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, Pendidikan terakhir serta lama bekerja. Uji asumsi klasik pada penelitian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan pada tabel 1 dibawah, ketiga variabel bernilai signifikan dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel terikat (produktivitas kerja) dipengaruhi tiga variabel bebas yaitu, disiplin kerja, lingkungan kerja serta pelatihan. Berikut adalah persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan analisis regresi linier berganda diatas:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,668	2,356	4,104	,000
Total_DK	,232	,070	,311	3,309	,021
Total_LK	,543	,118	,415	4,609	,005
Total_P	,413	,076	,474	5,443	,010

a. Dependent Variable: Total_PK

$$Y = 9,668 + 0,232 X_1 + 0,543 X_2 + 0,413 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat disimpulkan nilai koefisien regresi pada variabel disiplin sebesar 0,232 (positif) artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, dikatakan jika disiplin kerja meningkat serta variabel lainnya diasumsikan maka produktivitas karyawan akan meningkat 0,232. Dari uji t mendapatkan nilai signifikansi 0,021 dengan signifikansi 0,05 yang artinya sig hitung < sig tabel, maka disimpulkan bahwa **H1 Kedisiplinan karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KABELINDOMURNI Tbk diterima.**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari nilai koefisien dengan nilai 0,232 dan nilai signifikansi 0,001. Arah pada hubungan antar variabel tersebut adalah positif yang artinya jika karyawan akan semakin disiplin maka akan semakin produktif begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka akan mempengaruhi produktivitas. Hasil juga menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Karyawan juga menilai bahwa kedisiplinan bekerja memiliki hubungan yang tinggi rendah dengan produktivitas kerjamereka dari segi kepatuhan jam kerja, ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap seragam, kepatuhan terhadap perintah, bekerja sesuai prosedur dan kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan fasilitas kantor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang diteliti oleh Dunggio et al. (2013) yang mengatakan bahwa secara simultan disiplin dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan serta pada penelitian tersebut variabel yang paling dominan pada disiplin kerja. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Manalu (2014) yang menyatakan motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas baik secara hubungan parsial maupun hubungan secara simultan.

Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja senilai 0,543 (positif) artinya pada lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja, hal tersebut dapat diartikan jika lingkungan kerja yang semakin baik dan variabel lain diasumsikan memiliki nilai yang tetap maka pada produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,453. Pada uji t diperoleh nilai pada signifikansi 0,005 dengan taraf signifikansi pada 0,05 yang dapat disimpulkan nilai sig hitung < sig tabel, sehingga dapat disimpulkan:

H2 lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

PT. KABELINDO MURNI Tbk diterima

Berdasarkan pada analisis data penelitian dapat diketahui lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut di buktikan dengan nilai koefisien 0,606 dan nilai pada signifikansi 0.000. Arah pada hubungan antar variabel tersebut adalah positif hal tersebut menunjukkan ketika lingkungan kerja yang baik, maka meningkatkan produktivitas kerja karyawan begitu juga sebaliknya jika lingkungan tidak mendukung maka akan menurunkan produktivitas kerja para karyawan yang ada. Hasil yang signifikan antar dua variabel tersebut menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi / rendah pada produktivitas kerja.

Karyawan memberikan nilai bahwa bekerja memerlukan lingkungan yang baik dan kondusif baik dari segi fisik maupun perilaku karyawan satu dengan yang lain. Jika pada lingkungan kerja baik, bersih dan nyaman akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan produktivitas. Adanya tempat rapat/ pertemuan, loker barang, dan meja yang nyaman juga berperang dalam penunjang aktivitas karyawan pada tempat kerja, dengan memiliki loker yang aman akan membuat rasa tenang jika ingin menitipkan barang bawannya, dengan meja yang bersih akan membuat rasa nyaman pada karyawan dan jika terdapat ruang pertemuan bias mengadakan rapat/diskusi yang nyaman dan tenang.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Delmas & Pekovic (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan pada produktivitas kerja. Pada penelitian tersebut menegaskan bahwa perusahaan telah mengadopsi standar lingkungan yang baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak. Penelitian lain oleh Leblebici (2012) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,413 (positif) yang dimana hal tersebut dapat disimpulkan pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, jika pelatihan karyawan semakin baik maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,413. Pada uji t didapatkan nilai signifikan 0,010 dengan signifikansi 0,05 yang artinya jika $\text{sig hitung} < \text{sig tabel}$ maka disimpulkan bahwa

H3 Pelatihan Berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KABELINDO MURNI Tbk diterima

Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,267 serta nilai signifikansi 0,006. Pada arah hubungan variabel tersebut menunjukkan nilai positif sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jika kualitas pelatihan baik dan memenuhi standar maka akan meningkatkan produktivitas karyawan dan begitu juga sebaliknya jika kualitas pelatihan buruk maka akan berdampak pada produktivitas karyawan yang buruk. Hasil yang signifikan menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh yang tinggi / rendah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Karyawan dapat menilai pelatihan yang diberikan apakah perlu atau tidak untuk menunjang produktivitas kerja mereka. Dengan pelatihan karyawan dapat berkembang sehingga mampu memperluas pengetahuan akan pekerjaan, mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang menjadi kapasitas mereka serta dapat memberikan umpan balik dari materi yang didapatkan perusahaan, mampu memahami materi yang disampaikan pada saat pelatihan, serta mampu bersikap terhadap apa yang menjadi permasalahan pada tempat kerja.

Hasil dari penelitian didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Silva & Jose (2013) yang menyatakan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian yang telah dilakukan jika penambahan satu jam pelatihan maka akan menumbuhkan produktivitas sebesar 0,55% poin. Penelitian ini juga di dukung oleh (Moses, 2012) yang telah melakukan penelitian dan memberikan hasil pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik parsial maupun simultan

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada data serta pembahasan pada hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. KABELINDO MURNI Tbk, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. KABELINDO MURNI Tbk, dan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. KABELINDO MURNI Tbk.

Artinya semakin baik kedisiplinan, lingkungan kerja yang mendukung, serta semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan organisasi maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan PT. KABELINDO MURNI Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran yang dapat membantu obyek yang diteliti PT. KABELINDO MURNI Tbk yaitu perusahaan hendaknya memperhatikan kedisiplinan karyawan agar bisa menghasilkan output yang maksimal. Selain kedisiplinan yang harus dipertahankan perusahaan hendaknya juga mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang bisa membuat nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Dalam peningkatkan kualitas karyawan hendaknya perusahaan juga harus memberikan pelatihan yang layak dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyeye, J.O., A.A Adenji, A.O Osinbanjo, dan O.A Oludayo. (2015). Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria.
- Ambita. (2013). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 2 (2).
- Baskoro, Candra Aji. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–12.
- Delmas, Magali A. dan Sanja Pekovic. (2012). Environmental Standards and Labor Productivity : Understanding the Mechanisms that Sustain Sustainability. *Journal of Organizational Behavior*, <http://doi.org/10.1002/job>.
- Dunggio, Mardjan. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, 1(4), 523–533.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Khairul. (2011). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, 11(02), 170–184.
- Ismail, R., Noor, Z. M., & Awang, A. H. (2011). Impact of Training on Firms ' Output and

- Labour Rahmah Ismail , Zulridah Mohd Noor and Abd Hair Awang Ismail , Mohd Noor & Awang, 6(1), 130–144.
- Leblebici, Demet. (2012). Impact Of Workplace Quality On Employee’s Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey, 1, 38–49.
- Lincyanata, F. (2003). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Moses, Melmambessy. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. Media Riset Bisnis & Manajemen, 12 (1): 18-36.
- Pratiguna, A. A., & Prasetyo, E. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja dengan Faktor Pemediasi Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
- Ratri, Nur dan Palupiningdyah. (2014).
- Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.. Management Analysis Journal, 1(3).
- Rustiana, Ade. (2010). Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen, 1(2), 137–143.
- Silva, I., & Jose, H. S. (2013). Labor productivity and vocational training : evidence from Europe, 31–41. <http://doi.org/10.1007/s11123-012-0304-0>
- Siagian, Sondang P.. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarma, K. (2014). Professional Behavior Based on the development of Employees. Jurnal Dinamika Manajemen, 5(1), 1–11.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, 13(1), 91–100.
- Tanto, D., Dewi, S. M., Budio, S. P., Teknik, J., Fakultas, S., & Brawijaya, U. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di perumahan green hills malang, 6(1), 69–82.
- Timpe, Dale A., 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Memimpin Manusia. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Wahyudin, Agus. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan. Semarang : Unnes.

Zivin, J. S. G., & Neidell, M. J. (2011).

The Impact of Pollution on Worker Productivity.