

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT FELLA UFAIRA**

SKRIPSI

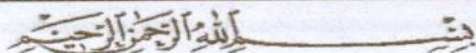
*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh :

M.YASIR RIDHO HARAHAP
1505160593



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **M. YASIR RIDHO HARAHAP**
NPM : **1505160593**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FELLA UFAIR**

- Dinyatakan : **(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

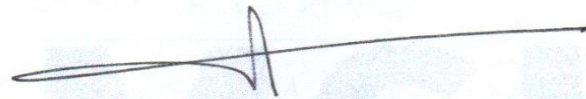
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : M. YASIR RIDHO HARAHAP
N.P.M : 1505160593
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FELLA UFAIR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2022

Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



MOHAMMAD ALI ALI, S.E., M.M., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Yasir Ridho Harahap
 NPM : 1505160593
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fella Ufair

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	fokus kean judul dgn variabel	16 22 03	
Bab 2	TEORI-TEORI DITAMBAH.	16 22 03	
Bab 3	METODE HUB-VARABEL.	18 22 03	
Bab 4	Hasil penelitian.	18 22 03	
Bab 5	Kesimpulan & saran.	18 22 03	
Daftar Pustaka	MENDELAY.	18 22 03	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc new ujian sidang	21 22 03	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Willy Yusnandar, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. YASIR RIDHO HARAHAP
 NPM : 1505160593
 Konsentrasi : MSOM (MANAJEMEN SUMBER DATA MANUSIA)
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... ~~Februari~~ 2022
 Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]
 M. YASIR RIDHO

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FELLA UFAIRA”, yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Teristimewa, orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi. Ayahanda H.Ramlan dan Ibunda Hj.Rosfanidar, yang telah mengasuh dengan penuh cinta, kasih dan sayang kepada penulis dan juga atas semua dukungan doa, kekuatan moral, materil dan psikis kepada penulis dari masa kecil hingga sekarang, sehingga penulis selalu optimis dalam menjalani hidup dan dapat menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh pihak rektorat.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas dan Binsis Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. prof. Dr Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar. SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah bersedia mengorbankan waktu untuk menuntun serta memberikan arahan dan bimbingan didalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Nanang Nugraha selaku Manager perusahaan PT FELLA UFAIRA yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
10. Kakak dan Abang saya, terima kasih banyak atas bantuannya dan doanya selama ini sehingga penulis semangat dan bisa mnyelesaikan skripsi ini.
11. Sharfina terima kasih telah memberikan semangat selama penulis mengerjakan skripsi ini dan untuk semua bantuan yang telah diberikan.
12. Sahabat saya Tengku Hanafi, Ayu Nadia Hidayat, Endah Putri, Darlan Efendi Harahap, Dias Anugerah terima kasih atas semua bantuan yang telah kalian berikan selama ini, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

13. Teman-teman seperjuangan khususnya Kelas H Manajemen Malam tahun 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

14. Kepada semua pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak terkait.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Aamiin... Ya Rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Medan, Februari 2022
Penulis

M.Yasir Ridho Harahap
1505160593

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis	9
2.1.1 Produktivitas	9
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas	9
2.1.1.2 Arti Penting Produktivitas	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	
Produktivitas	12
2.1.1.4 Indikator Produktivitas.....	14
2.1.2 Pelatihan	15
2.1.2.1 PengertianPelatihan	15

2.1.2.2	Arti Penting Pelatihan	16
2.1.2.3	Tujuan Pelatihan	16
2.1.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	18
2.1.2.5	Indikator Pelatihan	19
2.1.3	Lingkungan Kerja	19
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.1.3.2	Arti Penting Lingkungan Kerja	20
2.1.3.3	Faktor-faktor Lingkungan Kerja	21
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	22
2.2	Kerangka Konseptual	23
2.3	Hipotesis	26
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1	Pendekatan Penelitian	27
3.2	Defenisi Operasional	27
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data	32
3.6	Teknik Analisis Data	34
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Hasil Penelitian	41
4.1.1	Deskripsi Data	41
4.1.2	Karakteristik Responden.....	42
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.1.4	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	49

4.1.5 Uji Asumsi Klasik	54
4.1.6 Analisis Regresi Berganda	54
4.1.7 Pengujian Hipotesis	58
4.1.8 Koefisien Determinasi.....	65
4.2 Pembahasan.....	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk dapat menjaga keberlangsungannya, terus berkembang dan mampu bersaing. Untuk dapat menjaga keberlangsungan dan meningkatkan kemampuan bersaingnya, maka perusahaan harus bisa memanfaatkan setiap sumber daya organisasi yang ada. Sumber daya manusia yang mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik adalah penting karena akan menghasilkan produktivitas yang baik pula, sehingga mendorong perusahaan atau organisasi kearah pencapaian tujuan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2012). Produktivitas bisa dikatakan sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dengan seluruh sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai (Rendy, 2018). Sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja akan mampu menjaga kestabilan perusahaan dan mampu menghadapi persaingan serta dapat menentukan kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi.

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik

dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan (Sunnyoto, 2014).

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintah yaitu Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat, yang bergerak sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Langkat di bidang Pekerjaan Umum, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan Urusan Rumah Tangga Daerah dalam bidang Bina Marga, Pengairan dan Cipta Karya serta tugas pembantuan yang diserahkan oleh Kepala Daerah.

Sebagai Instansi Tekhnis yang dipercaya untuk melaksanakan kegiatan sebagai Perencana, Pelaksana dan Pengawas Proyek – proyek bidang Pekerjaan Umum selain tetap berpedoman kepada Peraturan Daerah dan ketentuan yang ada, juga berkoordinasi/menjalin hubungan kerja sama dengan lembaga dan Instansi terkait serta konsultan dibidang Pekerjaan Umum. Mekanisme kerja demikian tetap dilakukan dalam upaya mendukung agar pelaksanaan proyek – proyek dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan disamping memantapkan pelaksanaan kerja yang berorientasi kepada efisiensi dan efektifitas.

Setelah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai yaitu Ibu Sofnely, S.sos selaku kepala sub bagian umum, Ibu Basyariah, SE dari bagian bina marga dan Bapak Khairuddin selaku staff bagian umum, ada beberapa hal yang peneliti anggap penting untuk dicatat. Diantaranya, pelatihan yang spesifik yang diberikan kepada pegawai sangat minim, hanya 2 hingga 6 kali dalam setahun, dikarenakan dana yang terbatas. Namun demikian, ada juga berupa bimbingan teknis yang diadakan oleh pemerintah yang ditujukan kepada pegawai yang memiliki jabatan yang sesuai dengan bidangnya dan diadakan diluar kota seperti Jakarta, Bali, Batam dan Surabaya, yang dibiayai oleh pemerintah setempat.

Kemudian berdasarkan observasi yang peneliti lakukan terhadap masalah yang ditemukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat, yang berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi. Selain itu, adanya sumber daya manusia yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, seperti mengobrol kepada sesama pekerja sebelum pekerjaan diselesaikan dan sebelum waktu istirahat, sehingga menciptakan suasana atau kondisi yang kurang nyaman bagi pekerja lain yang berada diruangan tersebut yang menimbulkan turunnya semangat untuk menyelesaikan pekerjaan bagi pekerja yang lainnya.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal (Sukarman, 2014). Jadi dalam hal ini mengadakan pelatihan pada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian

motivasi maupun dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai sebagaimana yang diharapkan oleh tenaga kerja atau yang sesuai dengan porsi kerja karyawan dan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan pihak perusahaan. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawabnya atas pekerjaan yang telah dibebankan, karena para karyawan telah dibekali pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja.

Pelatihan (*Training*) bisa diartikan sebagai aktifitas atau kegiatan formal ataupun informal yang memberikan kontribusi terhadap perbaikan dan peningkatan pengetahuan juga keterampilan. Pelatihan lebih dari sekedar pembelajaran untuk melakukan sesuatu, melainkan praktik secara langsung dan mendapatkan hasil saat itu juga. Menurut (Priansa, 2014) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan eektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Faktor yang mempengaruhi pelatihan berdasarkan teori menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu : perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, dan metode pelatihan dan pengembangan. Sedangkan menurut Werther & Davis dalam (Sofyandi, 2013) faktor-faktor pelatihan yaitu : eektivitas biaya, isi program yang diinginkan, kelayakan fasilitas, preferensi dan kemampuan para peserta program, preferensi dan kemampuan pelatih, dan prinsip-prinsip belajar.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2014) yaitu : hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan.

Hasil penelitian (Noratta, 2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, serta motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. (Ruwaidah, 2013) dalam hasil penelitiannya menyatakan ada pengaruh yang bermakna (signifikan) antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Stoner dalam (Sutrisno, 2014) bahwa “peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pelatihan dan pengembangan karyawan yang paling utama”. Kemudian yang mendasari hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas merujuk pada teori yang dikembangkan oleh (Sunyoto, 2012) yaitu kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh dari beberapa variabel, yaitu pelatihan,

lingkungan kerja, produktivitas kerja dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini dan setelah melakukan observasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya program pelatihan yang di berikan oleh instansi kepada pegawai.
2. Masih banyak pegawai yang belum maksimal dalam menyerap dan menerapkan ilmu yang diajarkan dalam setiap pelatihan.
3. Masih kurang mendukungnya lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.
4. Masih rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, maka peneliti membatasi pada faktor-faktor yang berkaitan dengan masalah yang penulis temukan yaitu faktor pelatihan dan lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat Jl. T.Amir Hamzah NO.3 Stabat.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat?
- c. Apakah ada pengaruh secara bersamaan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai produktivitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat, dan secara khusus bertujuan untuk :

- a. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.
- c. Mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori-teori pelatihan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan oleh instansi yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

c. Manfaat peneliti yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang sebagai perbandingan dan referensi untuk mengkaji masalah yang relevan dalam penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Menurut (Gomes, 2013) menyatakan bahwa; ”produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi yang tinggi berdasarkan kemampuan pegawai yang diperoleh melalui latihan – latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerjaan pada tahap berikutnya”.

Sedangkan (Sunyoto, 2014) menyimpulkan “produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan

output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu”.

Welch dalam (Sofyandi, 2013) menyatakan “produktivitas berasal dari setiap individu dengan membuat setiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang diambil perusahaan dan mengizinkan setiap orang berpendapat dan berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka produktivitas yang diperoleh akan berlipat ganda”.

(Sukarman, 2014) mengemukakan “produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan”. Menurut (Wahyu, 2016) Produktivitas sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu usaha.

Dari teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok karyawan untuk menghasilkan sesuatu dari setiap pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Selain daripada itu dalam pencapaian produktivitas kerja juga dituntut kemampuan dan semangat kerja setiap karyawan didalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu disini dapat kita ketahui betapa pentingnya produktivitas kerja terhadap kemajuan suatu organisasi ataupun perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Karena dengan produktivitas kerja yang tinggi maka tujuan – tujuan dari perusahaan akan tercapai.

(Dharmawan, 2017) mengemukakan, peningkatan produktivitas itu terletak pada dua faktor penting yaitu efisiensi dan kualitas dari masukan serta efektivitas dan kualitas dari keluaran yang dicapai.

Sementara itu, (Atmadji, 2014) mengatakan Produktivitas dalam organisasi sebagian besar tergantung dari motivasi para anggotanya dimana tindakan anggota ditujukan kearah pencapaian sasaran organisasi. Sedangkan, (Sukarman, 2014) secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal.

Menurut (Rivai, 2014) fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas seseorang. Fasilitas kerja merupakan syarat utama dalam produktivitas. Fasilitas memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu

usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan (Rendy, 2018) mengungkapkan selain upah dan masa kerja, usia merupakan faktor yang sangat penting terhadap produktivitas kerja seorang pegawai, karena tingkat partisipasi kerja ditentukan oleh faktor usia produktif atau tidak. Faktor beban tanggungan juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, apabila beban tanggungan seperti jumlah keluarga dan kebutuhan pegawai banyak, maka tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut akan meningkat karena termotivasi untuk memenuhi kebutuhan beban tanggungannya.

Maka dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan yang baik antar karyawan, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses bekerja, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.1.3 Konsep Memperbaiki Produktivitas Kerja

(Atmadji, 2014) konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Sementara itu (Sutrisno, 2014) menjelaskan, ada enam kerangka konsep untuk memperbaiki produktivitas yang telah diajukan oleh beberapa pakar, termasuk ilmuwan perilaku, psikologi dan industrial engineers, yang dipandang perlu ditampilkan, ialah :

Pertama, Model *Goodwin*: produktivitas harus dikelola dengan cara seksama, pertanyaan yang ia coba untuk menjawabnya adalah “bagaimana kita dapat memperbaiki cara kita memperbaiki?”. *Improvement Management* suatu pendekatan *Goodwin* untuk memperbaiki kinerja organisasi. Kedua, Model *Sutermeister*: model ini menekankan pada produktivitas pekerja, dengan mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai hubungan antara faktor – faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Ketiga, Model *Hershauer & Ruch*: dalam model ini pusat perhatiannya adalah kinerja karyawan, sedangkan faktor – faktor individual dan organisasional yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung dapat ditelusuri, merupakan sistem umpan balik yang dinamik. Keempat Strategi *Crandall & Wooton*: memadukan peran perbaikan produktivitas dengan pertumbuhan organisasi dan peran eksekutif sebagai pengambilan keputusan produktivitas. Kelima, Strategi *Stewart* : strategi perbaikan produktivitas bagi organisasi – organisasi atas dasar suatu pandangan sistem. Keenam Pendekatan *Aggarwa*: prosedur

perbaikan produktivitas dalam perusahaan – perusahaan yang dilakukan secara bertahap, langkah.

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Tenaga kerja dapat mengolah sumber daya alam yang terbatas dengan diiringi produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga dapat tercapai pemenuhan ketentuan pembangunan dengan berbagai keahlian yang dimiliki. Oleh sebab itu, dalam menilai produktivitas kerja yang baik atau buruk, dibutuhkan beberapa indikator.

(Sutrisno, 2014) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut : (1) Kemampuan, artinya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. (2) Meningkatkan hasil yang dicapai, artinya hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. (3) Semangat kerja, artinya Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. (4) Pengembangan diri, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. (5) Mutu, artinya hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. (6) Efisiensi, artinya perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

(Dharmawan, 2017) mengemukakan produktivitas kerja meliputi 3 indikator, yaitu: kemampuan, usaha yang dilakukan, dan dukungan. (Atmadji, 2014) memandang pengukuran produktivitas

dapat dilakukan dalam tiga cara, yaitu dilihat dari: (1) Dimensi keluaran administrasi (2) Dimensi keluaran perubahan perilaku (3) Dimensi keluaran ekonomis.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai indikator produktivitas kerja yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat, usaha yang dilakukan serta efisiensi.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Dalam suatu organisasi adanya pelatihan kerja untuk karyawan mutlak diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai pelatihan, berikut ini dikemukakan beberapa defenisi dari para ahli :

Menurut (Arsyad, 2014b) mendefenisikan “pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

(Tanjung, 2013) berpendapat, pelatihan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar lebih terampil dan mampu dalam melakukan pekerjaan dimana materi pelatihan ditentukan sesuai kebutuhan pekerjaan dan pelaksanaannya dilakukan dalam waktu yang pendek. Sedangkan

(Widayani, 2015) mengemukakan, pelatihan adalah proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu pencapaian dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Adapun (Denis, 2014) mengungkapkan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, pelatihan adalah suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan Karyawan

Tujuan diadakannya pelatihan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya peningkatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

Menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu: meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal,

meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan (*obsolescence*), serta meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut (Citra, 2013) pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang.

(Langgeng, 2013) mengemukakan bahwa program pelatihan membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan keterampilan dan tingkah laku agar dapat mencapai standar yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan juga akan dapat memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017) mengungkapkan dengan adanya program pelatihan dan pendidikan karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan tuntutan perubahan, baik perubahan teknologi, metode kerja dan lain sebagainya.

Dari tujuan-tujuan pelatihan berdasarkan teori diatas maka dapat kita artikan bahwa tujuan pelatihan tersebut akan dapat terlaksana dengan baik apabila pelatihan yang diadakan diberikan

secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara karyawan maupun pimpinan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan diantaranya adalah perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran dan metode pelatihan dan pengembangan.

Sedangkan (Sofyandi, 2013), metode yang paling efektif juga tergantung pada sejauh mana suatu metode memenuhi faktor-faktor berikut : efektifitas biaya, isi program yang diinginkan, kelayakan fasilitas, preferensi dan kemampuan para peserta program, preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip – prinsip belajar.

Menurut (Imam, 2014) faktor-faktor pelatihan adalah metode pelatihan, materi pelatihan, kemampuan pelatih, fasilitas pelatihan dan komitmen manajemen. Sementara itu (Langgeng, 2013) mengemukakan faktor- faktor pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, kemampuan pelatih, metode pelatihan, dan peserta pelatihan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, metode pelatihan dan pengembangan, efektifitas

biaya, materi pelatihan, kemampuan pelatih, fasilitas pelatihan dan komitmen manajemen.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Karyawan

Menurut (Rivai, 2014) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa indikator pelatihan yaitu, kemampuan instruktur, peserta pelatihan, materi (bahan), metode, sarana atau prinsip – prinsip pembelajaran dan evaluasi pelatihan.

Sementara itu, (Maharani, P., & Wismantoro, 2013) mengemukakan pelatihan diukur berdasarkan indikator sebagai berikut, perlunya pembekalan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan dengan sebaik-baiknya, meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan untuk mengejar target, membangkitkan minat, meningkatkan pengetahuan, memberikan kesempatan pada karyawan untuk lebih maju.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai indikator pelatihan yaitu kemampuan instruktur, peserta pelatihan, materi dan metode pelatihan, serta umpan balik pelatihan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja.

(Nitisemito, 2014) mendefenisikan, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

(Putri et al., 2019) menyatakan bahwa karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Sedangkan menurut (Chrestela, 2014) lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang lebih baik bagi kinerja seseorang.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (Citra, 2013) mengemukakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu manajemen dalam perusahaan, dimana lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non

fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2015) menjabarkan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: (1) lingkungan kerja fisik, yaitu semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (2) lingkungan kerja non fisik, yaitu semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3.3 Faktor – faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

Menurut (Sunyoto, 2014) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi Udara dan keamanan.

Adapun (Arsyad, 2014), juga menguraikan tentang faktor-faktor lingkungan yang spesifik, diantaranya adalah iluminasi (Penerangan), warna, bising dan musik dalam bekerja.

2.1.3.4 Indikator – indikator Lingkungan Kerja

(Sutrisno, 2014) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan Kerja.

(Sedarmayanti, 2015) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

(Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2013) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.

Sedangkan (Sunyoto, 2014) mengemukakan unsure-unsur lingkungan kerja adalah pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, keamanan, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai indikator lingkungan kerja yaitu tempat bekerja, fasilitas pekerjaan, kebersihan, penerangan, keamanan, kebisingan serta hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

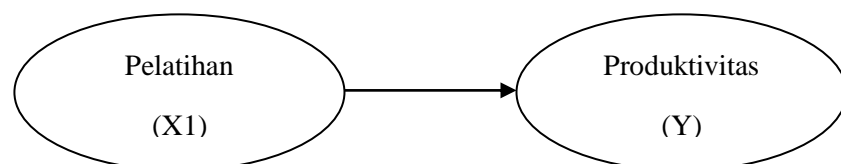
2.2.1 Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, salah satunya, yaitu menurut Sikula dalam (Arsyad, 2014) menerangkan

“pelatihan dapat meningkatkan taraf prestasi tenaga kerja pada jabatannya sekarang, prestasi kerja yang meningkat mengakibatkan peningkatan dari produktivitas”.

Dalam faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pelatihan juga termasuk salah satu dari beberapa faktor tersebut. Seperti yang dikemukakan Stoner dalam (Sutrisno, 2014) bahwa ”peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pelatihan dan pengembangan karyawan yang paling utama”.

Berdasarkan penelitian terdahulu, (Ruwaidah, 2013), (Elizar & Tanjung, 2018), (Yusnandar et al., 2020), (Nasution & Lesmana, 2018), (Denis, 2014), (Langgeng, 2013) dengan judul “pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wira Mustika Indah (pabrik paku dan kawat Indonesia)”. Dari hasil analisis simultan, terbukti bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) antara variabel bebas, yaitu pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2) dan metode pelatihan (X3) dengan variabel terikat, yaitu variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini terbukti nilai F-hitung $21,382 > F\text{-tabel } 2,84$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

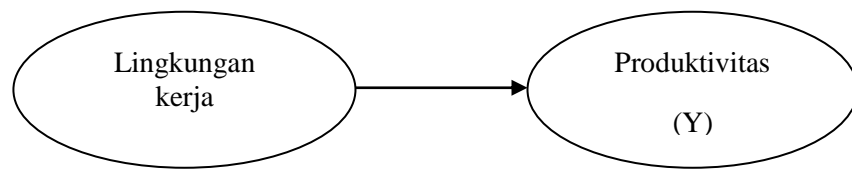


2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja sehingga mampu menciptakan produktivitas kerja sebagaimana yang diinginkan setiap perusahaan. Seperti yang diuraikan (Sunyoto, 2014) di dalam faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, “kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

Berdasarkan penelitian terdahulu,(Handoyo & Setiawan, 2017), (Julita & Arianty, 2017), (Siswadi, 2015), (Mujiasih, 2015), (Siswadi, 2015), (Saripuddin, 2017), (Sjahril Efferndi Pasaribu, 2019), (Khair, 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh 1 terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan skor lingkungan kerja berada pada interval cukup baik yaitu sebesar 2563, kemudian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari, hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, dimana persentase pengaruhnya sebesar 27,7%.



2.2.3 Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Adapun faktor pelatihan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maksudnya adalah jika Pelatihan dan Lingkungan Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat dapat dilaksanakan secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara pegawai maupun pimpinan, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau kondisi kerja yang baik, maka produktivitas kerja karyawan secara berlahan-lahan akan meningkat.

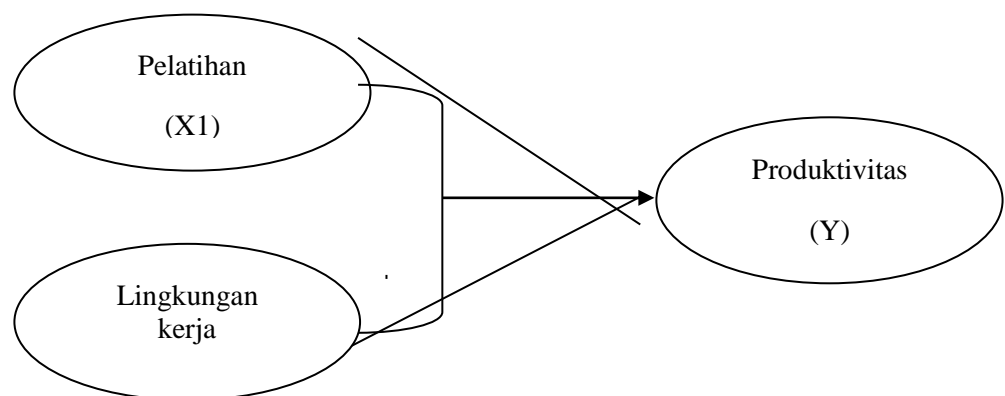
Maka dengan kata lain dapat diambil kesimpulan dari pengaruh setiap variabel seperti yang telah diterapkan diatas, bahwa pelatihan dan lingkungan kerja adalah sebagai bentuk pendorong yang menjadikan semangat untuk bekerja, motivasi kerja menjadi lebih baik dan dengan mudah setiap kegiatan yang dapat mengubah perilaku karyawan dalam bekerja dan mengembangkan dirinya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan peraturan dan kondisi yang ada, yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga prestasi juga akan mudah dicapai seorang karyawan.

Hasil penelitian (Handoyo & Setiawan, 2017), (Julita & Arianty, 2017), (Siswadi, 2015), (Mujiasih, 2015), (Siswadi, 2015),

(Saripuddin, 2017), (Sjahril Efferndi Pasaribu, 2019), (Khair, 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Ruwaidah, 2013), (Elizar & Tanjung, 2018), (Yusnandar et al., 2020), (Nasution & Lesmana, 2018), (Denis, 2014), (Langgeng, 2013) (Lestari, 2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Denpasar”. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, serta motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang dibuktikan dari nilai “F” hitung 30,778 lebih besar dari nilai “F” tabel 2,84.

Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari paradigma sebagai berikut :

Paradigma Penelitian:



2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015) mengemukakan, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan atau tujuan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.
3. Ada pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.

BAB 3

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu dengan lainnya. Menurut (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

(Sugiyono, 2017) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini defenisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam kegiatan penelitian yang dilakukan dimana, objek yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat yang beralamat di Jalan T. Amir Hamzah No. 3 Stabat.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2015 sampai dengan Januari 2016. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skedul Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Pebruari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset		■																		
2	Pengajuan judul				■																
3	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal								■												
5	Riset									■	■	■	■								
6	Pengolahan data													■	■	■	■				
7	Sidang skripsi																	■	■		

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (Sugiyono, 2017) mengemukakan, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimp.....

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat yang beralamat di Jalan T. Amir Hamzah No. 3 Stabat yang berjumlah 164 orang.

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi karyawan sebanyak 164 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slavin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil nilai e = 10% (0,1) Maka :

$$n = \frac{164}{1 + 164 (0,1)^2} = 62 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka peneliti menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 62 pegawai.

Tabel 3.3
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel (Orang)	Sampel
1	Bagian Tata Usaha	23 orang	$n = \frac{23}{164} \times 62$	9

2	Bagian Bina Marga	40 orang	$n = \frac{40}{164} \times 62$	15
3	Bagian Pengairan	59 orang	$n = \frac{59}{164} \times 62$	22
4	Bagian Cipta Karya	27 orang	$n = \frac{27}{164} \times 62$	10
5	Bagian Peralatan	15 orang	$n = \frac{15}{164} \times 62$	6
Jumlah Sampel				62

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, yaitu dengan beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan/mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner

yang diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.4

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat yang beralamat di Jalan T. Amir Hamzah No. 3 Stabat.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu :

a) Uji Validitas Instrumen

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi dan Irfan, 2013. Hal. 179). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas pada variabel dependen dan independen. Pedoman suatu model dinyatakan valid apabila nilai Sig. 2 Tailed $< \alpha$ 0,05. Pernyataan pada kuesioner

dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria tersebut dengan α 0,05. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan alat bantu program computer SPSS 16 dengan hipotesis :

Ho : tidak ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total

H1 : ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total, atau

Jika nilai Sig $> \alpha$, maka Ho diterima

Jika nilai Sig $< \alpha$, maka Ho ditolak (Thamrin *dkk*, 2014).

b) Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$ maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Juliandi dan Irfan, 2013). Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

3.6.2 Uji Normalitas Data

(Juliandi et al., 2015) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Salah satu metode yang digunakan dalam menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya multikolinieritas, dan apabila sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. (Andrianto, 2014).

3.6.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015). Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola yang jelas teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015).

3.6.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015). Dalam menentukan suatu model penelitian memiliki autokorelasi atau tidak dapat dibuktikan dengan melihat nilai Durbin Waston (D-W):

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative. (Juliandi,

A., Irfan, & Manurung, 2015).

3.6.6 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Pengaruh Pelatihan

X_2 = Pengaruh Lingkungan Kerja

e = error term

Sumber (Sugiyono, 2017)

3.6.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. (Andrianto, 2014). Adapun pengujian yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel Pelatihan dan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai, digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

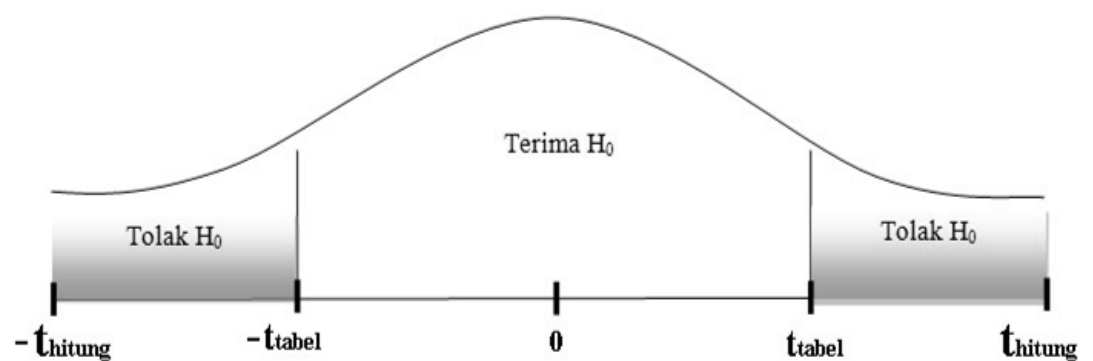
n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variable x dan y. Sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



b. Uji F

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan :

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 dengan y .

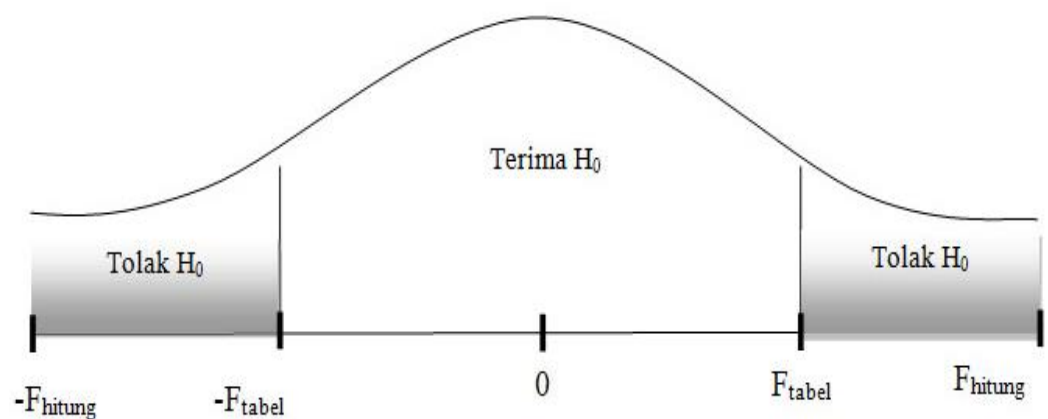
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 terhadap Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.

1) Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara *Pelatihan* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai*.

H_a = ada pengaruh antara *Pelatihan* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai*.



Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F

Keterangan :

f_{hitung} = hasil perhitungan korelasi *Pelatihan* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai*.

f_{tabel} = nilai F dalam tabel z

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. Selain itu, R^2 juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yaitu semua yang menggambarkan secara deskripsi data data yang telah dikumpulkan, kemudian diolah dan selanjutnya disederhanakan. Adapun cara mendeskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel-tabel frekuensi dan kesimpulan data yang terdapat di dalam tabel.

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X1, 7 pernyataan untuk variabel X2, dan 6 butir pernyataan untuk variabel Y. variabel X1 adalah pelatihan, variabel X2 adalah lingkungan kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah produktivitas kerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 62 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 (Pelatihan dan Lingkungan kerja) maupun variabel terikat (Produktivitas kerja karyawan).

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan karakteristik responden yang dapat ditabulasi sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	(%)
1	Laki-laki	44	71%
2	Perempuan	18	29%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Data didalam tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44 orang (71%). Sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (29 %).

b. Usia

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Orang	(%)
1	25 – 35	8	12.9%
2	36 – 45	23	37.1%
3	>45	31	50%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel responden berdasarkan usia di tabel IV.3 diatas, mayoritas responden berusia >45 tahun, yaitu sebesar 50%.

Frekuensi usia terbesar kedua berada pada usia 36 - 45 tahun, yaitu sebesar 37.1%. Dan jumlah responden berdasarkan usia yang paling rendah atau sedikit berada pada usia 25 – 35 tahun yaitu sebesar 12.9%

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Orang	(%)
1	SMP Sederajat	3	4.8%
2	SMA Sederajat	21	33.9%
3	D3	1	1.6%
4	S1	37	59.7%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Data dalam tabel IV.4 diatas menunjukkan tingkat pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Frekuensi mayoritas responden tingkat SMP Sederajat adalah sebesar 4.8%. Responden yang berpendidikan tingkat SMA Sederajat adalah sebesar 33.9%. Responden yang berpendidikan tingkat D3 adalah sebesar 1.6% Dan responden yang berpendidikan tingkat S1 sebesar 59.7%.

d. Masa Kerja

Tabel 4.5
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Orang	(%)
1	1 – 5	7	11,3%
2	6 – 10	24	38,7%
3	>10	31	50%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Identitas responden berdasarkan masa kerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.5 diatas. Didalam tabel tersebut dijelaskan bahwa ada sebesar 11.3% responden yang sudah bekerja selama 1 – 5 tahun. 38.7% responden sudah bekerja selama 6 – 10 tahun dan sebesar 50% responden sudah bekerja diatas 10 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel X1 (Pelatihan)

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	29	27	43,5	6	9,7	6	9,7	5	8,1	62	100
2	9	14,5	24	38,7	14	22,6	11	17,7	4	6,5	62	100
3	15	24,2	21	33,9	17	27,4	6	9,7	3	4,8	62	100
4	16	25,8	22	35,5	18	29	5	8,1	1	1,6	62	100
5	19	30,7	21	33,9	18	29	2	3,2	2	3,2	62	100
6	28	45,1	15	24,2	5	8,1	9	14,5	5	8,1	62	100

7	17	27,4	21	33,9	17	27,4	6	9,7	1	1,6	62	100
8	20	32,3	20	32,3	12	19,3	8	12,9	2	3,2	62	100

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang kemampuan instruktur yang jelas disesi awal, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,5 %.
2. Jawaban responden tentang pegawai berpartisipasi aktif dalam pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,7%.
3. Jawaban responden tentang materi yang diberikan termasuk bahan-bahan pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,9%
4. Jawaban responden tentang metode-metode penyampaian pelatihan yang digunakan membantu peserta dalam mempelajari materi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,5%.
5. Jawaban responden tentang instruktur atau pengajar mendorong peserta untuk terlibat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,9%
6. Jawaban responden tentang media persentasi berupa audio dan alat-alat pelatihan yang digunakan membantu peserta dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,1%.

7. Jawaban responden tentang fasilitas ditempat pelatihan mendukung pembelajaran, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,9%.

8. Jawaban responden tentang tes evaluasi membantu peserta menjadi lebih terlatih atau terampil, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 32,3%.

Dari hasil jawaban angket diatas sebagian besar responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan kebutuhan kerja para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	32,3	27	43,5	12	19,4	0	0	3	4,8	62	100
2	17	27,4	27	43,5	12	19,4	4	6,5	2	3,2	62	100
3	11	17,7	25	40,3	19	30,7	7	11,3	0	0	62	100
4	8	12,9	21	33,9	22	35,5	11	17,7	0	0	62	100
5	9	14,5	22	35,5	21	33,9	8	12,9	2	3,2	62	100
6	11	17,7	33	53,2	11	17,7	7	11,3	0	0	62	100
7	8	12,9	33	53,2	14	22,6	5	8,1	2	3,2	62	100

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang tempat bekerja saat ini sangat mendukung semangat dan efektivitas kerja karyawan sehingga mendukung karyawan untuk bekerja lebih

- produktif, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43.5%.
2. Jawaban responden tentang ruang kerja karyawan selalu tertata dengan rapi dan bersih sehingga merasa nyaman saat melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,5%.
 3. Jawaban responden tentang penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,3%.
 4. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu menciptakan produktivitas kerja yang baik dan membantu pegawai untuk berprestasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 35,5%.
 5. Jawaban responden tentang hubungan pegawai dengan rekan kerja maupun atasan berlangsung dengan harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,5%.
 6. Jawaban responden tentang keamanan kerja sangat penting bagi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,2%.
 7. Jawaban responden tentang suara bising dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,2%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja berpengaruh

terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk menghasilkan produktivitas kerja.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Y (Produktivitas Kerja)

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	35,5	27	43,5	4	6,5	5	8,0	4	6,5	62	100
2	16	25,8	41	66,1	4	6,5	1	1,6	0	0	62	100
3	16	25,8	31	50	9	14,5	6	9,7	0	0	62	100
4	11	17,7	37	59,7	9	14,5	4	6,5	1	1,6	62	100
5	20	32,3	21	33,9	15	24,2	5	8,0	1	1,6	62	100
6	13	21	33	53,2	12	19,3	4	6,5	0	0	62	100

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang kemampuan setiap karyawan memiliki keterampilan dan professional dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,5%.
2. Jawaban responden tentang meningkatkan hasil yang dicapai selama menjalankan pekerjaan saya selalu menunjukkan semangat dan berusaha meningkatkan hasil kerja yang dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,1%.
3. Jawaban responden tentang semangat kerja pegawai selama menjalankan pekerjaannya, saya selalu serius dan jarang membuat kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
4. Jawaban responden tentang pengembangan diri selama bekerja saya selalu siap menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,7%.

5. Jawaban responden tentang mutu selama menjalankan pekerjaan, setiap pegawai tidak kesulitan untuk bekerja sama dengan rekan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,9%.
6. Jawaban responden tentang efisiensi selama menjalankan pekerjaan saya selalu bekerja memenuhi standart yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,2%.

Dari hasil jawaban angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai setuju untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dipengaruhi dengan pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja.

4.1.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi dan Irfan, 2013. Hal. 179). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas pada variabel dependen dan independen. Pedoman suatu model dinyatakan valid apabila nilai Sig. 2 Tailed $< \alpha 0,05$. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria tersebut dengan $\alpha 0,05$. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan alat bantu program computer SPSS 16 dengan hipotesis :

Ho : tidak ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total

H1 : ada hubungan antara pernyataan dengan variabel total, atau

Jika nilai Sig > α , maka Ho diterima

Jika nilai Sig < α , maka Ho ditolak (Thamrin *dkk*, 2014).

1. Uji validitas variabel pelatihan (X1)

Tabel 4.9
Uji validitas variabel pelatihan

No item	Nilai Sig. (2-tailed)	Sig. (2-tailed)	Perbandingan	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel IV.9 dapat dilihat bahwa dari 8 item pernyataan dari variabel pelatihan memiliki nilai Sig. (2-tailed) $\leq 0,05$. Dengan demikian seluruh item dari variabel pelatihan dinyatakan memenuhi syarat (valid) atau layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji validitas variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel 4.10
Uji validitas variabel lingkungan kerja

No item	Nilai Sig. (2-tailed)	Sig. (2-tailed)	Perbandingan	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel IV.10 dapat dilihat bahwa dari 7 item pernyataan dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. (2-tailed) $\leq 0,05$. Dengan demikian seluruh item dari variabel lingkungan kerja dinyatakan memenuhi syarat (valid) atau layak digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji validitas variabel produktivitas (Y)

Tabel 4.11
Uji validitas variabel produktivitas kerja

No item	Nilai Sig. (2-tailed)	Sig. (2-tailed)	Perbandingan	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat bahwa dari 6 item pernyataan dari variabel kompensasi memiliki nilai Sig. (2-tailed) $\leq 0,05$. Dengan demikian seluruh item dari variabel produktivitas kerja dinyatakan memenuhi syarat (valid) atau layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (sugiyono, 2012 hal. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut Nunnally dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$ maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpha	R tabel	Keterangan
Pelatihan	0,903	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,787		Reliabel
Produktivitas Kerja	0,664		Reliabel

Sumber : Data diolah (2016)

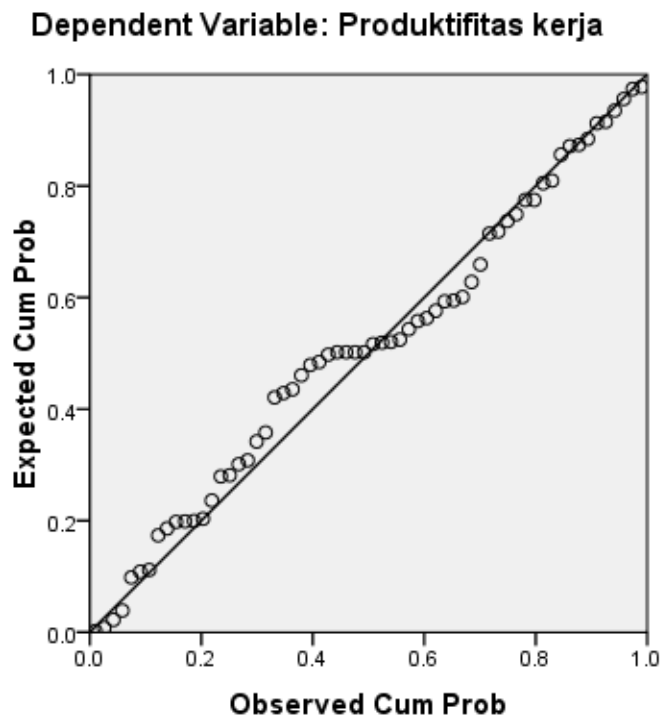
Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian di atas dapat dipahami bahwa masing – masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda – beda dengan nilai *Cronbach' Alpha* pada variabel X1 = 0,903 variabel X2 *Cronbach Alpha* = 0, 787 dan variabel Y *Cronbach Alpha* = 0,664 $> 0,6$ maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 148).

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Juliandi dan Irfan 2013, hal. 169). Berikut ini adalah gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* dibawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian normal.

b. Uji Multikolinieritas

. Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Salah satu metode yang digunakan dalam menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya multikolinieritas, dan apabila sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. (Andrianto, 2014). Hasil uji *multikolinieritas* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.351	1.966		5.265	.000		
	Pelatihan	.251	.049	.520	5.088	.000	.841	1.189
	Lingkungann Kerja	.225	.077	.298	2.919	.005	.841	1.189

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

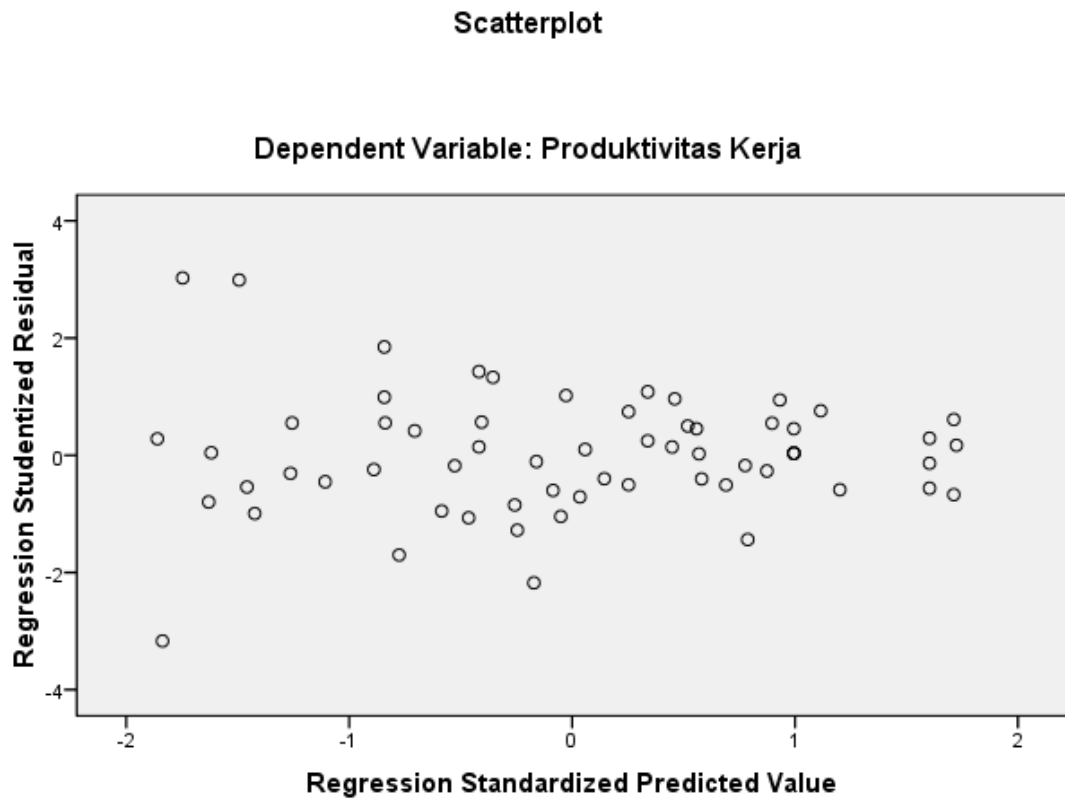
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yakni pelatihan dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF dalam batas yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) sebesar 1,189, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Arief, 1993;Gujarati, 2001 dalam (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 171). Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola yang jelas teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. (Santoso) dalam (Juliandi dan Irfan, 2013 hal. 171).



Gambar 4.2 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periodeke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 173). Dalam

menentukan suatu model penelitian memiliki autokorelasi atau tidak dapat dibuktikan dengan melihat nilai Durbin Waston (D-W):

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 178).

Tabel 4.14

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.483	.465	2.42484	1.782

a. Predictors: (Constant), Lingkungann Kerja, Pelatihan

b. DependentVariable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel IV.14 diatas diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi dikarenakan nilai Durbin Watson adalah 1,782.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.351	1.966		5.265	.000
Pelatihan	.251	.049	.520	5.088	.000
Lingkungann Kerja	.225	.077	.298	2.919	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel IV.15 uji maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.351 + 0.251X_1 + 0.225X_2$$

Interprestasinya berarti :

- a. Konstanta (a) = 10.351, yang artinya jika variabel pelatihan dan lingkungan kerja dianggap tetap/tidak ada perubahan maka produktivitas setara dengan 10.351.
- b. Koefisien pelatihan atau X1 (b1) = 0,251 artinya jika ada perubahan pelatihan (X1) sebesar 1 maka Y akan meningkat sebesar 0,251 dan variabel lain dianggap tetap.
- c. Koefisien lingkungan kerja X2 (b2) = 0,225 artinya jika ada perubahan lingkungan kerja (X2) sebesar 1 maka Y akan meningkat sebesar 0,225 dan variabel lain dianggap tetap.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka penelitian ini digunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono,2012, hal. 250})$$

keterangan :

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = koefisien korelasi

n = banyaknya jumlah sampel

adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.351	1.966		5.265	.000
Pelatihan	.251	.049	.520	5.088	.000
Lingkungann Kerja	.225	.077	.298	2.919	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji t untuk hubungan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$t_{hitung} = 5.088$ sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 62-2 = 60$ adalah 2.000

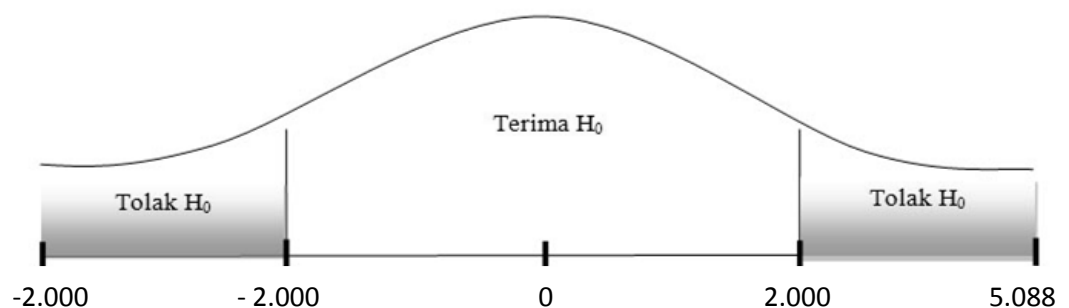
$$t_{tabel} = 2.000$$

Dari Kriteria Pengambil :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2.000 \leq t_{hitung} \leq 2.000$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} \geq 2.000$$

$$2. -t_{hitung} \leq -2.000$$



Gambar 4.3 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 5.088 sementara t_{tabel} sebesar 2.000. ($5.088 \geq 2.000$) berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa pelatihan ada berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat.

Hal, maka semakin besar produktivitas kerja pegawai yang dimiliki pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat atau dengan kata lain meningkatnya pelatihan akan menyebabkan produktivitas pegawai semakin tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap produktivitas pegawai. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$t_{hitung} = 2.919$ sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 62 - 2 = 60$ adalah 2,000

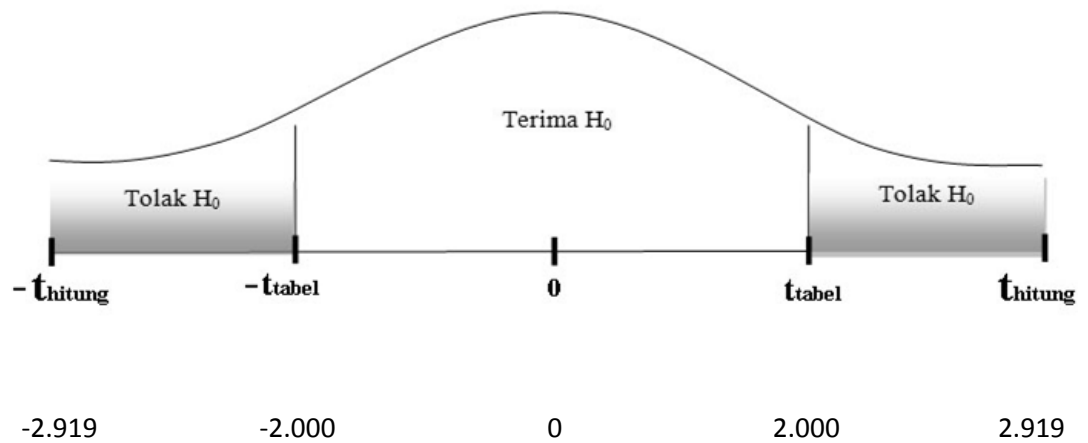
$t_{tabel} = 2,000$

Dari Kriteria Pengambil :

H_0 diterima jika : $-2,000 \leq t_{hitung} \leq 2,000$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} \geq 2,000$

2. $-t_{hitung} \leq -2,000$



Gambar4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2.919 sementara t_{tabel} sebesar 2.000. ($2.919 \geq 2.000$) berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pekerjaan Umu, maka semakin besar produktivitas kerja karyawan atau dengan kata lain meningkatnya lingkungan kerja akan menyebabkan produktivitas pegawai semakin tinggi.

b. Uji F (Simultan)

1. Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman produktivitas pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

F_h = nilai F hitung

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

Adapun hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Signifikan F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.558	2	161.779	27.514	.000 ^a
	Residual	346.910	59	5.880		
	Total	670.468	61			

a. Predictors: (Constant), Lingkungann Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

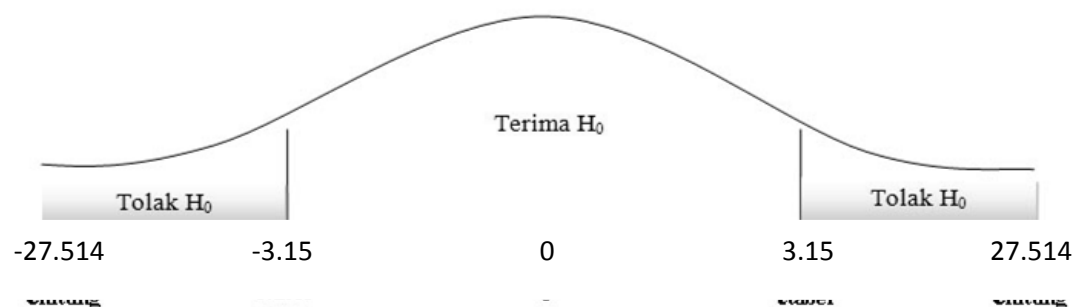
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59 \text{ adalah } 3,15$$

Kriteria Pengujian :

- a. H_0 diterima apabila $27.514 \geq F_{\text{hitung}} \leq 3,15$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > 3,15$ atau $-F_{\text{hitung}} < -3,15$



Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan hasil $27.514 \geq 3.15$ atau $0.000 \leq 0.05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT FELLA UFAIRA.

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. Selain itu, R^2 juga dapat digunakan

untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi. (Andrianto, 2014).

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D : Determinasi
 R : Nilai Korelasi Berganda
 100% : Persentase Kontribusi

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.465	2.42484

a. Predictors: (Constant), Lingkungann Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan pada nilai R-Square diperoleh sebesar 0.483, yang terlihat pada tabel. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.483 \times 100\% \\ &= 48.30\% \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 48.30%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 48.30% variabel produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) atau dapat dikatakan bahwa kontribusi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt fella ufaira adalah 48.30% sisanya sebesar 51.70%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Pada dasarnya pelatihan merupakan perbaikan penguasaan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan keterampilan, terinci dan rutin. Pelatihan menyebabkan karyawan lebih siap untuk melakukan pekerjaan sekarang, dilain pihak pelatihan berguna apabila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan tertentu di waktu yang akan datang.

Pelatihan merupakan solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu menghadapi tantangan

persaingan perusahaan. Citra *dkk* (2014). Sementara itu, pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Puspa dan Yohan (2013). Maka dengan demikian adanya program pelatihan karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan tuntutan perubahan, baik perubahan teknologi, metode kerja dan lain sebagainya, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. (Sunyoto, 2014) mengemukakan produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu. Dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $5.088 \geq 2.000$ serta berpengaruh signifikan sebesar $0,000$ ($Sig.0,000 < \alpha 0,05$). Dimana kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi satu sama lainnya.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian (Ruwaidah, 2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wira Mustika Indah (pabrik paku dan kawat Indonesia)”. HASIL PENELITIAN (Elizar & Tanjung, 2018), (Yusnandar et al., 2020), (Nasution & Lesmana, 2018), (Denis, 2014), (Langgeng, 2013) juga menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis simultan, terbukti bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) antara

variabel bebas, yaitu pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (X1), pelatih (X2) dan metode pelatihan (X3) dengan variabel terikat, yaitu variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini terbukti nilai F-hitung $21,382 > F$ -tabel 2,84 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{Sig. } 0,000 < \alpha 0,05$).

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan elemen yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu manajemen dalam perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan produktivitas para karyawan. Lingkungan kerja pada dasarnya yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

(Chrestela, 2014) lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang lebih baik bagi kinerja seseorang. (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2013) mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Maka dengan demikian karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. (Rendy, 2018) mengemukakan produktivitas bisa dikatakan sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dengan seluruh sumber daya yang digunakan

untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai. Dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $2,919 \geq 2.000$ serta berpengaruh signifikan sebesar 0,000 (Sig.0,005< α 0,05). Dimana kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi satu sama lainnya.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian (Handoyo & Setiawan, 2017), (Julita & Arianty, 2017), (Siswadi, 2015), (Mujiasih, 2015), (Siswadi, 2015), (Saripuddin, 2017), (Sjahril Efferndi Pasaribu, 2019), (Khair, 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), Senata (2012), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung Tahun 2102”. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan skor lingkungan kerja berada pada interval cukup baik yaitu sebesar 2563, kemudian produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari secara total berada pada kategori tinggi, ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner dengan skor produktivitas kerja karyawan berada pada interval tinggi yaitu sebesar 971. Dari hasil analisis diketahui bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $3,820 \geq 1,684$. Dengan taraf signifikan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 0,000 (Sig.0,000< α 0,05). yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, dimana persentase pengaruhnya sebesar 27,7%.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Pelatihan sangat dibutuhkan dalam mencapai rencana dan tujuan perusahaan. Sebab pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan

mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya produktivitas kerja karyawan. Keduanya memiliki peran penting karena pelatihan menekankan pada aspek kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan lingkungan kerja memberikan satu penekanan pada usaha menciptakan kondisi kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan.

(Langgeng, 2013) program pelatihan membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan keterampilan dan tingkah laku agar dapat mencapai standar yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan juga akan dapat memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dan (Sukarman, 2014) mengemukakan produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat terdapat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $27,514 \geq 3,15$ dengan signifikan sebesar 0,000 (Sig.0,000< α 0,05).

Hal ini sejalan dengan penelitian Hasil penelitian (Handoyo & Setiawan, 2017), (Julita & Arianty, 2017), (Siswadi, 2015), (Mujiasih, 2015), (Siswadi, 2015), (Saripuddin, 2017), (Sjahril Efferndi Pasaribu, 2019), (Khair, 2018),

(Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Ruwaidah, 2013), (Elizar & Tanjung, 2018), (Yusnandar et al., 2020), (Nasution & Lesmana, 2018), (Denis, 2014), (Langgeng, 2013) (Lestari, 2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Denpasar”. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, serta motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang dibuktikan dari nilai “F” hitung 30,778 lebih besar dari nilai “F” tabel 2,84.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian diatas yang telah dipaparkan penulis pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Kesimpulan atas masalah penelitian didasarkan atas temuan permasalahan yang terjadi di instansi yang teridentifikasi dan tersusun dalam rumusan masalah penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT FELLA UFAIRA, mengenai pengaruh dan signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT FELLA UFAIRA dan dari variabel bebas yang diteliti, variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT FELLA UFAIRA. Adapun hasil temuan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini dikemukakan sebagai berikut :

Sampel yang diambil sebanyak 62 orang pegawai dari keseluruhan jumlah populasi penelitian 164 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat. Dimana sampel penelitian ini ditetapkan 62 orang. Adapun Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (Questioner), studi dokumentasi dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan

adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi.

Analisis data menemukan, dimana secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT FELLA UFAIRA t, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.088 > 2.000$). Sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.919 > 2.000$). Adapun secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT FELLA UFAIRA, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27.514 > 3.15$) atau dapat juga dilihat dari nilai $Sig < \alpha_{0.05}$ ($0.000 < 0.05$). Sementara itu kontribusi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT FELLA UFAIRA adalah sebesar 48.30%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT FELLA UFAIRA, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, instansi hendaklah memberikan dan meningkatkan metode-metode pelatihan yang cukup dan tepat kepada setiap pegawai agar meningkatkan kemampuan dan

keterampilan pegawai sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan dapat mencapai tujuan sebagaimana yang telah diinginkan instansi.

2. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hendaknya instansi memperhatikan lingkungan kerja yang menjadi tempat bagi pegawai menjalankan setiap pekerjaannya, serta memperhatikan segala fasilitas kerja yang dibutuhkan, sehingga menciptakan kenyamanan bekerja pada pegawai dan mendorong semangat pegawai untuk bekerja lebih produktif.
3. Untuk mendapatkan hasil yang optimal didalam pelaksanaan program mengenai pelatihan dan lingkungan kerja, hendaknya instansi lebih serius dalam memperhatikan dan mengawasi para pegawainya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, A. (2014). *Media Pembelajaran*. Raja Grafindo Persada.
- Atmadji, G. (2014). Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Psychological Journal*, 19(2), 1–12.
- Chrestela, Y. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap kinerja karyawan(Studi Para Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 102–117.
- Citra, I. B. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Denis, G. (2014). Denis, G. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1–13.
- Dharmawan, R. (2017). The Influence Of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction PT Nikko Cahaya Electric. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58–83.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Imam, I. (2014). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor CV. BARATA Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(2), 54–63.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tri Sakti.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Langgeng, B. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Jurnal Ekonomi*, 18(1), 23–34.
- Lestari, L. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Ekonomi. Universitas Udayana*, 3(7), 34–46.
- Maharani, P., & Wismantoro, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*, 1(1), 45–57.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Noratta, S. (2019). pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 162–172.
- Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Putri, N. S., Mendo, A. Y., & Bokingo, A. H. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional VII Gorontalo. *JAMIN: Jurnal Aplikasi*

- Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 16–22.
- Rendy. (2018). *anajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majang Maju.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruwaidah, R. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Wira Mustika Indah (Pabrik Paku Dan Kawat Indonesia). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(1), 1–13.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Sjahril Efferndi Pasaribu. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sukarman. (2014). *Prilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Wahyu, A. D. (2016). *Manajemen Operasi Jasa*. Graha Ilmu.
- Widayani, W. (2015). *Modul Pendidikan Agama: Budaya Akademik dan Etos Kerja, Sikap Terbuka dan Adil*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.