

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BIMA

Putri Nurfarohim<sup>1</sup>, Ikbal Irawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

e-mail: putrinurfarohim17.stiebima@gmail.com

**Abstract:** *The work environment plays an important role in increasing employee morale and productivity so that organizational goals will be well realized. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on the work productivity of the Inspectorate of Bima Regency. This research is an explanatory study (explanatory record) with quantitative approaches with primary data sources. The population in this study were 76 employees at the Inspectorate of Bima Regency. The sample in this study was determined to be 72 people, namely Civil Servants. The sampling technique used was purposive sampling. The data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this study is simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) and t test using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23.0 program. The results showed that there was a positive and significant work environment influence on the work productivity of employees at the Inspectorate of Bima Regency. These results are evidenced by the t-value value is greater than the t-table value (2.849 > 1.994) with a significant level of less than 5% (0.006 < 0.05).*

**Keywords:** *Work Environment; Work Productivity*

**Abstrak:** *Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bima. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima yang berjumlah 76 orang. Sampel pada penelitian ini ditetapkan 72 orang yaitu Pegawai Negeri Sipil. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji t dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel (2,849 > 1,994) dengan tingkat signifikan kurang dari 5% (0,006 < 0,05).*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui produktivitas kerja pegawai karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga produktivitas kerja pegawai sangat berperan penting bagi proses usaha dalam kemajuan organisasi yang hendak dicapai.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dan termotivasi secara optimal. Pegawai selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk pegawai dan keluarga dari waktu ke waktu. Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas dapat dicapai secara maksimal (Sutrisno, 2014).

Sutrisno, (2016) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang

sangat penting bagi para pegawai yang ada di organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Bima. Setiap organisasi akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai, (Nitisemito, 2013).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam

lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Menurut Handoko (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Inspektorat Kabupaten Bima merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten Bima yang keberadaan kelembagaannya dikukuhkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bima Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bima. Inspektorat Kabupaten Bima bertanggungjawab langsung kepada Bupati, dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. Inspektorat Kabupaten Bima mempunyai tugas dan fungsi: sebagai Perencanaan program pengawasan; Perumusan kebijakan dan pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidi, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya.

Namun terlepas dari hal tersebut, permasalahan yang terjadi adalah menurunnya tingkat produktivitas pegawai, yang ditandai dengan menurunnya nilai kehadiran dan kualitas kerja pegawai fenomena lain ditemukan bahwa sebagian pegawai kurang konsentrasi dalam

bekerja, hal tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif yang dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawai. Selain itu ditemukan bahwa kurangnya fleksibilitas lingkungan kerja, gangguan kebisingan kerja, kurangnya hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Sementara dari segi kebersihan ruangan serta peralatan kerja Inspektorat Kabupaten Bima dalam kondisi cukup memadai yang berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh Inspektorat Kabupaten Bima karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja pegawai. Karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja pegawai akan menurun.

Berangkat dari fenomena tersebut di atas, faktor lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menunjang produktivitas kerja pegawai. Untuk itu peneliti mencoba meneliti lebih lanjut Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima.

sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bima.

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bima.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah pegawai dan data hasil jawaban kuesioner. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, atau memberi daftar pertanyaan yang berupa kuesioner mengenai lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima yang berjumlah 76 yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 72 orang dan Pegawai Honor 4 orang. Sampel pada penelitian ini ditetapkan 72 orang yaitu Pegawai Negeri Sipil. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Instrumen pada penelitian ini adalah kuisisioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Pengumpulan data diperoleh melalui: 1) Observasi, 2) Wawancara,

3) Angket (kuisisioner), 4) Dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan Pengujian instrumen dilakukan dengan dua jenis pengujian yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Signifikan (Uji-t). Alat analisa data menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows ver 23.00* (Ghozali, 2016).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Besarnya  $r$  tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 23,0 pada kolom *Corrected items* atau total *correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0.300. jika korelasi lebih besar dari 0.300, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Var X	Total Correlations	Var Y	Total Correlations
Soal 1	0,682	Soal 1	0,509
Soal 2	0,572	Soal 2	0,803
Soal 3	0,628	Soal 3	0,761
Soal 4	0,369	Soal 4	0,505
Soal 5	0,545	Soal 5	0,575
Soal 6	0,669	Soal 6	0,538

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada konstruk lingkungan kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid dikarenakan nilai  $r$ -hitung  $> r$ -pembanding. Menurut

Sugiyono (2014), jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid. Dengan demikian seluruh indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

*Cronbach's Alpha Reliability* digunakan untuk uji reliabilitas. Konstruk yang dianggap reliabel adalah lebih dari 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Cut of Value	Ket
Lingkungan Kerja (X)	0,605	0,600	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0,651	0,600	Reliable

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Metode yang digunakan untuk melihat data sudah reliabel yaitu dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2016). Nilai *Cronbach Alpha* konstruk lingkungan kerja sebesar 0,605 sedangkan konstruk produktivitas kerja adalah sebesar 0,651. Dengan demikian, keduanya dinyatakan reliabel.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 23.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi Linier Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.491	2.525		6.928	.000
Lingkungan Kerja	.306	.107	.322	2.849	.006

a. Dependent Variable:

Produktifitas Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 17,491 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,306, dan dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17,491 + 0,306X.$$

$Y = a + bX$  dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai 0,306 merupakan koefisien regresi variabel lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan sebesar 0,306 satu satuan lingkungan kerja, maka akan ada kenaikan sebesar 0,306 satu satuan untuk produktivitas kerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Sedangkan 17,491 merupakan konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada faktor lingkungan kerja maka produktivitas kerja pegawai sebesar 17,491 satu satuan.

**Analisis Koefisien Korelasi**

Uji korelasi *product moment* digunakan untuk mencari keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil uji koefisien korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 <sup>a</sup>	.104	.091	2.412

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja, pada penelitian ini memiliki tingkat asosiasi (hubungan) yang lemah dengan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,322. Dari nilai koefisien korelasi tersebut menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja yang diterapkan pada Inspektorat Kabupaten Bima berada pada kategori lemah yaitu berada pada selang kriteria korelasi (0,20 – 0,399).

**Analisa Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan/kontribusi variabel independen menjelaskan variabel dependen. Besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima dapat ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan R square (determinasi) pada tabel 4.4 di atas yaitu sebesar 0,104. Nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 10,4% dan sisanya sebesar 89,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian kontribusi

lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bima tergolong kurang baik.

**Uji Signifikasi (Uji-t)**

Analisa signifikasi (Uji-t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil uji t (signifikan) adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji-T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.491	2.525		6.928	.000
Lingkungan Kerja	.306	.107	.322	2.849	.006

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Dari tabel output 5 diperoleh nilai t-hitung adalah sebesar 2,849 pada. Nilai *p-value* 0,006 kurang dari 5%. Nilai t-hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $p = 0,05$ )  $dk = n = 2$  ( $72-2=70$ ) uji dua pihak, maka diperoleh nilai t-tabel = 1,994. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan nilai t-tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ( $2,849 > 1,994$ ) dengan tingkat signifikan kurang dari 5% ( $0,006 < 0,05$ ) sehingga hipotesis H1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan langsung antara lingkungan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima.

## PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian bisa digambarkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang (19%), dan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 58 orang (81%). Sementara itu berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas tingkat pendidikan pegawai S1 sebanyak 53 orang (74%), sedangkan responden tingkat Diploma sebanyak 2 orang (3%), dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 orang (11%) dan responden dengan pendidikan SMA sebanyak 9 orang (13%) dengan status kepegawaian PNS.

Berdasarkan tabel 4.3, persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian adalah  $Y = 17,491 + 0,306X$ . Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (Y). Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja yang kuat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear sederhana. Dari hasil analisis regresi linier sederhana, nilai koefisien determinasi sebesar 10,4%, berarti variasi variabel dependen produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja sebesar 10,4%, sementara sisanya sebesar 89,6%

dijelaskan variabel lain di luar model penelitian ini. Variabel bebas lainnya yang mungkin berpengaruh pada produktivitas kerja adalah pelatihan, pendidikan, pengembangan karir dan faktor motivasi.

Selanjutnya, hasil pengolahan statistik menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada. Nilai *p-value* 0,006 kurang dari 5% berarti hipotesis diterima. Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka sudah seharusnya lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan dengan cara menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Lingkungan dalam organisasi atau perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu organisasi atau perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai, sehingga untuk meningkatkannya, maka organisasi atau perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diajukan saran kepada pihak Inspektorat Kabupaten Bima

1. Bagi Inspektorat Kabupaten Bima agar memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas kondisi udara di ruangan tempat kerja agar memberikan kesan nyaman dan betah kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Agar pegawai Inspektorat Kabupaten Bima perlu meningkatkan produktivitas kerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi
3. Diharapkan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji atau upah yang diterima oleh pegawai agar sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai. Kepada

pimpinan Inspektorat Kabupaten Bima untuk selalu memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar kepada seluruh pegawai dengan harapan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

4. Nilai koefisien determinasi sebesar 10,4%, berarti masih terdapat 89,6% variabel di luar model penelitian yang bisa menjelaskan variasi dependen variabel produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya sangat dimungkinkan untuk memasukkan variabel-variabel lain tersebut ke dalam model penelitian, misalnya faktor pelatihan, pendidikan, pengembangan karir dan faktor motivasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, 2014, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda*, eJournal Administrasi Bisnis, Vol, 2 (3):
- Alex, S. Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Endang Hayati, 2015 *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PP. London Sumatera Indonesia*. Tbk Medan. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 32-58
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang



- : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit. PT. Bumi Aksara.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2012., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maludin Panjaitan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2.
- Mudrajad, Kuncoro, 2011. *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Muhamad, U, Suryana dan M. A, Firdaus, 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Sapta Sarana Sejahtera*. Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret 2014
- Rivai, Veithzal dan Ella J. Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Sinambela. L. Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P, Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: CV. Andi Offset
- Susanto, E, Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV Haragon Surabaya*. Jurnal dari universitas Kristen Petra Surabaya, 12 Maret 2015
- Sutrisno, H, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wijayanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada