



PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN PADA PRODUKTIVITAS KERJA

Mufti Aspiyah[✉], S. Martono[✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2016

Disetujui November 2016

Dipublikasikan Desember 2016

Keywords:

Work productivity; work discipline; work environment; training

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 104 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi berganda, dan koefisien determinasi parsial menggunakan SPSS for Windows versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu untuk tetap mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan agar tidak menurun sehingga produktivitas kerja karyawan juga dapat terjaga dengan baik, kualitas lingkungan kerja dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya dapat ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of work discipline, work environment, and training on work productivity. The samples used in this study were 104 employees with saturated sampling technique. Methods of data collection using questionnaires. Data analysis using descriptive analysis percentage, multiple regression analysis, as well as the coefficient of determination using SPSS for Windows version 21. The results showed that work discipline, work environment, and training are partially positive and significant correlation on work productivity. Researchers concluded that the higher level of employee's disciplinary, the better work environment and the quality of the training will increase employee productivity. Suggestions of this research is to maintain the level of employee's disciplinary in order not to decrease so that the employee's productivity can also be maintained properly, the quality of the working environment and the training provided to employees should be improved so the company's goals can be achieved.

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: mufi.yah@gmail.com; smartono157@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Simamora, 2004). Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Puncak pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri (Pratiguna & Prasetyo, 2013). Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai (Lincyana et al., 2003). Disiplin

adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Leblebici, 2012). Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja menjadi perhatian serius bagi suatu organisasi (Ratri & Palupiningdyah, 2014). Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2002). Pelatihan berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Sunarto dalam Ambita, 2013). Latihan-latihan yang diberikan kepada para karyawan, juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras (Rustiana, 2010).

Obyek dari penelitian ini adalah CV. Lut Putra Solder (CV. LPS) Tegal. CV. LPS merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengangkutan, pengumpulan, penyimpanan dan pemanfaatan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (LB3). Setelah melakukan observasi awal, peneliti mendapatkan data penurunan produktivitas karyawan selama lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2011-2015. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan inefisiensi dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan (Hakim, 2011).

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa produk yang mengalami penurunan paling drastis yaitu *paving block* pada tahun 2013, jika tahun sebelumnya diproduksi sebanyak 1.000.110 unit dengan jumlah karyawan sebanyak 104 karyawan namun pada tahun 2013 hanya mampu diproduksi sebanyak 950.050 unit dengan jumlah karyawan yang sama, menurun sebanyak 58.282 unit. Target produksi per bulan untuk *paving block* pada tahun 2012 berkisar 2900 unit, sedangkan yang terealisasi hanya berkisar 2700 – 2800 unit. Penurunan paling drastis untuk produksi batako terjadi pada tahun 2014, jika tahun sebelumnya diproduksi sebanyak 1.400.121 unit dengan jumlah karyawan sebanyak 104 karyawan namun pada tahun 2014 hanya mampu diproduksi sebanyak 1.320.006 unit dengan jumlah karyawan yang sama, menurun sebanyak 80.115 unit. Target produksi per bulan untuk batako pada tahun 2014 berkisar 4500 unit, sedangkan yang terealisasi hanya berkisar 3500 – 4000 unit.

Pengembangan Hipotesis

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ketidakdisiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan dalam Tanto et al., 2012). Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai (Sulaeman, 2014). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi juga tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan sehingga produktivitasnya bisa terjaga.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Duggio et al. (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan dan merupakan variabel yang paling dominan, karena pada dasarnya produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada kedisiplinan karyawannya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tanto et al. (2012) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Adeyeye et al. (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya sifat baik seorang individu adalah abstrak dan tidak hanya bisa dilihat atau diamati. H1 : Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan menyebabkan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan CV. LPS

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, organisasi, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, dan ukuran perusahaan (Sinungan, 2008). Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Leblebici, 2012). Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Ghoniyyah, 2011).

Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan yang tidak

nyaman dengan kondisi fisik di tempat kerja cenderung tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Delmas & Pekovic (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja, perusahaan yang mengadopsi standar lingkungan memperoleh satu standar deviasi lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengadopsi standar lingkungan di perusahaannya.

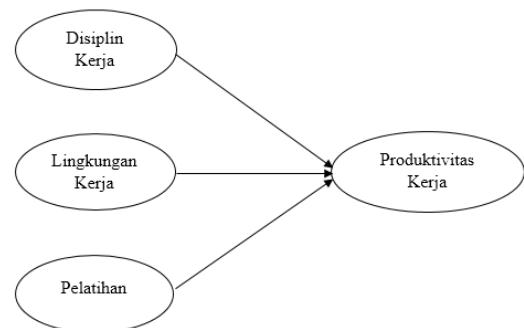
H2 : Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan menyebabkan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan CV. LPS

Pelatihan adalah usaha-usaha terencana dalam memfasilitasi pembelajaran pegawai untuk meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses yang berkesinambungan dengan penekanan bahwa karyawan harus memiliki kebutuhan untuk terus belajar. Secara singkat, dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi dengan asumsi bahwa manajemen dalam organisasi perlu memfasilitasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan pelatihan kepada para karyawannya (Moses, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Moses, (2012) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan penerapan jenis-jenis pelatihan dalam perilaku kerja akan sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Ismail, Noor, & Awang (2011) yang menyatakan bahwa program pelatihan yang dihadiri karyawan secara signifikan tidak berpengaruh pada *output* perusahaan dan produktivitas. Akan tetapi, *output* dan produktivitas karyawan secara utama ditentukan oleh rasio modal dan modal karyawan.

H3 : Semakin baik kualitas pelatihan maka akan menyebabkan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan CV. LPS

Berdasarkan hubungan antar variabel penelitian seperti yang dirumuskan dalam hipotesis, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja karyawan CV. LPS. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Lut Putra Solder dengan jumlah karyawan sebanyak 104 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel yang digunakan sebanyak 104 karyawan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari produktivitas kerja dengan empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap. Disiplin kerja diukur dengan enam indikator yaitu kepatuhan terhadap jam kerja, ketiautan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan berpakaian seragam, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, dan selalu bekerja sesuai dengan prosedur. Lingkungan kerja diukur dengan dua indikator yaitu komponen fisik dan komponen perilaku. Pelatihan diukur dengan empat indikator yaitu pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap, dan kecakapan.

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), dan dikatakan tidak valid apabila hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361). Semua instrumen yang diuji pada tiap dimensi dalam penelitian ini valid. Artinya semua pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan teruji keabsahannya. Untuk uji reliabilitas, suatu variabel dikatakan reliabel

(handal) jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) > 0,70. Semua instrumen yang diuji pada tiap dimensi dalam penelitian ini reliabel. Artinya semua pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan teruji keandalannya.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Hasil dari observasi yaitu bagaimana produktivitas kerja karyawan CV. LPS selama lima tahun terakhir, bagaimana perilaku karyawan dalam hal kedisiplinan, dan juga kondisi tempat para karyawan bekerja. Hasil dari wawancara yang dilakukan yaitu peneliti dapat mengetahui produktivitas kerja karyawan CV LPS, tingkat kedisiplinan karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan informasi mengenai pelatihan tenaga kerja. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Kuesioner terdiri dari empat variabel yang akan diukur yaitu produktivitas kerja (Mangkunegara dalam Hakim, 2011), disiplin kerja (Disenza dan Smith dalam Timpe, 2000), lingkungan kerja (Leblebici, 2012), dan pelatihan (Siagian, 2004).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Total_PK

Berikut persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis regresi linear berganda :

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

Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,232 (positif) yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja, diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat dan variabel lainnya diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi parsial dengan menggunakan SPSS versi 21. Statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis faktor latar belakang responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status perkawinan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir responden. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan Tabel 1 di bawah ini, ketiga variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (produktivitas kerja) dipengaruhi oleh tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan.

akan meningkat sebesar 0,232. Dari uji t diperoleh nilai signifikansi 0,021 dengan taraf signifikansi 0,05 yang artinya sig hitung < sig tabel, maka dapat disimpulkan bahwa **H1** yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan CV. Lut Putra Solder diterima.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja

karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,232 dan nilai signifikansi 0,001. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan semakin disiplin, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya ketika kedisiplinan karyawan menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Karyawan menilai bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki hubungan dengan tinggi rendahnya produktivitas kerja mereka baik dari segi kepatuhan terhadap jam kerja, ketataan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan berpakaian seragam, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, dan bekerja sesuai dengan prosedur.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dunggio et al. (2013) yang menyatakan bahwa secara simultan semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2014) yang menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,543 (positif) yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja, diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dan variabel lainnya diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,543. Dari uji t diperoleh nilai signifikansi 0,005 dengan taraf signifikansi 0,05 yang artinya $\text{sig hitung} < \text{sig tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa **H2** yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan CV. Lut Putra Solder **diterima**.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja

karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,606 dan nilai signifikansi 0,000. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak baik maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Karyawan menilai bahwa dalam bekerja diperlukan adanya lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fisik maupun perilaku dengan karyawan lainnya. Jika lingkungan kerja nyaman dan bersih, maka akan membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya bisa terjaga. Ketersediaan tempat pertemuan dan tempat penyimpanan barang pribadi juga akan menunjang aktivitas dari karyawan itu sendiri, dengan adanya tempat penyimpanan barang pribadi maka karyawan akan merasa aman (untuk meletakkan barang pribadi di tempat yang telah disediakan) saat bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Delmas & Pekovic (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Mereka menegaskan bahwa perusahaan yang mengadopsi standar lingkungan memperoleh satu standar deviasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengadopsi standar lingkungan kerja. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,413 (positif) yang artinya pelatihan berpengaruh positif pada produktivitas kerja, diartikan bahwa jika pelatihan semakin baik dan variabel lainnya diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,413. Dari uji t diperoleh nilai signifikansi 0,010 dengan taraf signifikansi 0,05 yang artinya $\text{sig hitung} < \text{sig tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa **H3** yang

menyatakan terdapat pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja karyawan CV. Lut Putra Solder **diterima**.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,267 dan nilai signifikansi 0,006. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika kualitas pelatihan baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya ketika kualitas pelatihan tidak baik maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Karyawan menilai bahwa pelatihan memang perlu diadakan untuk dapat menunjang produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan dapat memperluas pengetahuan mereka tentang pekerjaan yang sedang dan akan dijalani, akan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kapasitas masing-masing dan mampu memberikan umpan balik atas materi yang diberikan oleh perusahaan, mampu memahami materi pelatihan dan mengaplikasikannya secara baik dalam pekerjaan mereka, serta mampu menyikapi masalah apabila terjadi masalah pada pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silva & Jose (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Mereka menegaskan bahwa satu jam tambahan pelatihan pada karyawan akan menyebabkan rata-rata pertumbuhan produktivitas sekitar 0,55 % poin. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Moses, 2012) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik simpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

pada produktivitas kerja karyawan CV LPS, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV LPS.

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu perusahaan hendaknya dapat mempertahankan kedisiplinan karyawan agar tidak menurun sehingga produktivitas kerja karyawan juga dapat terjaga dengan baik. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, perusahaan diharapkan untuk memperhatikan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja baik dari segi fisik maupun perilaku. 5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat melakukan penelitian mengenai produktivitas dengan objek yang berbeda dan dengan proporsi ukuran sampel yang lebih besar

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyeye, J.O., A.A Adenji, A.O Osinbanjo, dan O.A Oludayo. (2015). Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria.
- Ambita. (2013). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 2 (2).
- Baskoro, Candra Aji. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–12.
- Delmas, Magali A. dan Sanja Pekovic. (2012). Environmental Standards and Labor Productivity : Understanding the Mechanisms that Sustain Sustainability. *Journal of Organizational Behavior*, <http://doi.org/10.1002/job>.
- Dunggio, Mardjan. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, 1(4), 523–533.
- Ghoniyah, Nunung dan Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Khairul. (2011). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, 11(02), 170–184.
- Ismail, R., Noor, Z. M., & Awang, A. H. (2011). Impact of Training on Firms' Output and Labour Rahmah Ismail , Zulridah Mohd Noor and Abd Hair Awang Ismail , Mohd Noor & Awang, 6(1), 130–144.
- Leblebici, Demet. (2012). Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey, 1, 38–49.
- Lincyana, F. (2003). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Moses, Melmambessy. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12 (1): 18-36.
- Pratiguna, A. A., & Prasetyo, E. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja dengan Faktor Pemediasi Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
- Ratri, Nur dan Palupiningdyah. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.. *Management Analysis Journal*, 1(3).
- Rustiana, Ade. (2010). Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 137–143.
- Silva, I., & Jose, H. S. (2013). Labor productivity and vocational training : evidence from Europe, 31–41. <http://doi.org/10.1007/s11123-012-0304-0>
- Siagian, Sondang P.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarma, K. (2014). Professional Behavior Based on the development of Employees. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 1–11.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, 13(1), 91–100.
- Tanto, D., Dewi, S. M., Budio, S. P., Teknik, J., Fakultas, S., & Brawijaya, U. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pengrajan atap baja ringan di perumahan green hills malang, 6(1), 69–82.
- Timpe, Dale A., 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Memimpin Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wahyudin, Agus. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan*. Semarang : Unnes.
- Zivin, J. S. G., & Neidell, M. J. (2011). The Impact of Pollution on Worker Productivity.