

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. SINAR SIAK DIAN PERMAI BANDAR SEKIJANG
PELALAWAN**

**Oleh :
Edy Thamrin
Pembimbing : Machasin dan Sjahrudin**

*Faculty of Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : Thamrinedy25@yahoo.com*

*Influence the work environment, discipline and motivation on employee
productivity PT. Sinar production Siak Dian Permai (SSDP)
Bandar Sekijang Pelalawan*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Sinar Siak Dian Permai is located at 31 km East Cross street, District Bandar Sekijang, Pelalawan. The purpose of this study to determine how the workplace environment, work discipline and motivation affect the productivity of employees of PT. Sinar Siak Dian scenic. To find out which factor is the most powerful influence on employee productivity in PT. Sinar Siak Dian Permai. To achieve these objectives the research conducted using a sample of respondents totaled 137 people, using census method. Methods of data analysis using simultaneous test and the partial test. Based on the research results which indicate that there is a significant influence on the work environment, discipline and motivation on employee productivity. Based on the above calculation of the value obtained by the coefficient of determination (R^2) of 0.534. This suggests that the working environment, discipline and motivation simultaneously provide 46.6% of the effect on labor productivity in the production of PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. Recommendations can be submitted is to PT. Sinar Siak Dian Permai that further enhance the work environment, discipline and motivation because these variables affect employee productivity which certainly have an impact on the performance of the employee in carrying out activities in the company.

Keywords: work environment, discipline, motivasi and work productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara

efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Menurut Nurdin, Zabidi, (2004) Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa. Oleh sebab itu, perlu dilakukan suatu pengukuran produktivitas di perusahaan yang bertujuan untuk mengetahui tolak ukur produktivitas yang telah dicapai dan merupakan dasar dari perencanaan bagi peningkatan produktivitas di masa datang. Produktivitas kerja selalu

diarahkan pada bagaimana melakukan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Sesuatu dikatakan efektivitas bila pemanfaatan berbagai aspek benar-benar tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dikatakan efisiensi jika apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana dan prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Suatu organisasi yang menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai pusat dari suatu organisasi, harus tanggap terhadap kecocokan maupun ketidakcocokan karyawan terhadap sistem manajemen perusahaan yang dianut organisasi dimana hal ini diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap perkembangan organisasinya, kecocokan maupun ketidakcocokan ini akan sangat berpengaruh terhadap faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena dengan inilah akan memberi ciri khas terhadap kehidupan organisasi. Suasana Kerja yang baik akan mendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sinar Siak Dian Permai ?
2. Faktor mana berpengaruh paling kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sinar Siak Dian Permai?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Khusus :

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja, disiplin, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan.

Manfaat Penelitian :

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya pada disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan mengevaluasi bagi manajemen PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam mencapai produktivitas kerja karyawannya.
3. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna untuk dijadikan dasar penelitian lanjutan atau pengembangan di masa yang akan datang.

TELAH PUSTAKA

Produktivitas

Pengertian produktivitas

Kata produktivitas merupakan serapan dari bahasa Inggris yaitu productivity atau gabungan 2 kata diantara "Product" dan "Activity" kegiatan untuk menghasilkan sesuatu, baik berupa barang dan jasa. Menurut Malayu S.P Hasibuan (1994:41) produktivitas adalah Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini

hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas memiliki dua dimensi, *pertama* efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. *Kedua* yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Pandji Anoraga (1997: 178-179) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Teknologi
- 9) Sarana produksi
- 10) Jaminan sosial
- 11) Manajemen
- 12) Kesempatan berprestasi

Pengukuran Produktivitas

Menurut J. Ravianto dalam Ahmad Tohardi (2002:41) ada beberapa tujuan pengukuran kerja antara lain :

- a. Menentukan tingkat atau posisi suatu usaha/industri pada masa sekarang dan pada masa lalu.
- b. Menetapkan untuk sasaran di masa yang akan datang.
- c. Bila memungkinkan melihat posisi suatu usaha /industri terhadap usaha/ industri lain yang sejenis atau terhadap bangsa lain.

- d. Membantu manajemen melakukan analisis dan pemantauan produktivitas.

Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas menurut Edy Sustrino (2009:104) dalam pencapaian tujuan yang produktif, yaitu:

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja.
4. Pengembangan diri.
5. Mutu.
6. Efisiensi.

Pengertian Lingkungan Kerja Defenisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja ini mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja. Menurut Sedarmayati (2001:1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik :

a) Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori antara lain: Lingkungan yang

langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusatkerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebutlingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti:temperatur,kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b)Lingkungan Kerja Non Fisik

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.Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2009:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugas dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Rivai dan segala(2009:825) disiplin adalah suata alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Jenis Dan Sanksi Displin Kerja

Menurut Hariandja (2002:300), para ahli manajemen sumber daya manusia menyebutkan beberapa pendekatan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja meliputi antara lain:

a. Disiplin Preventif

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Dengan tujuan ini perlu dilakukana antara lain:

- 1) Pegawai mengetahui serta memahami standar.
- 2) Standar harus jelas.
- 3) Standar dan aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif.
- 4) Dilakukan secara komprehensif, yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam organisasi.
- 5) Menyatakan bahwa standar dan aturan dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama.

b. Disiplin Progresif

Berorientasi pada:

- 1) Bersifat mendidik, artinya mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku, dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, yang biasanya yang tidak diinginkan orang lain, dan segera dilakukan untuk menunjukkan adanya kaitan langsung antara pelanggaran dengan akibatnya, memberikan konsekuensi yang sesuai, dan berlaku bagi semua orang.
- 2) Memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan, yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses:
 - a. Teguran lisan, kalau masih terulang.
 - b. Teguran tertulis (yang menjadi catatan negative bagi pegawai), kalau masih terulang.
 - c. Skorsing satu minggu, kalau masih terulang.
 - d. Skorsing satu bulan, kalau masih terulang.
 - e. Memecat pegawai tersebut.

c. Disiplin Korektif

Meskipun aturan dan standar sudah diketahui, tidak kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari berikutnya, dengan tujuannya adalah:

1. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan.
2. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa.
3. Mempertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif.

Setiap pelanggaran kerja pasti memiliki sanksi pelanggaran.

Menurut Rivai dan segala(2009:81) sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang pada umumnya berlaku dalam organisasi antara lain:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
 - Teguran lisan.
 - Teguran tertulis.
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
 - Penundaan kenaikan gaji.
 - Penurunan gaji.
 - Penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat , dengan jenis:
 - Penurunan pangkat
 - Pemberhentian
 - Pemecatan

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai adalah antara lain:

- a. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang.
- b. Para karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana yang tersedia dalam perusahaan, serta barang/jasa dengan sebaik-baiknya.
- c. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan organisasi yang berlaku, baik dalam tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan perintah manajemen dengan baik.
- d. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi

Alat Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194) ada beberapa indikator disiplin yang perlu dikelola dan diukur dalam pekerjaan antara lain:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan.
- c. Balas jasa.
- d. Keadilan.
- e. Waskat.
- f. Sanksi hukuman.
- g. Ketegasan.
- h. Hubungan kemanusiaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin untuk memelihara disiplin pegawainya menurut

Widodo(2001:98) antara lain:

- a. Memberikan kesempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan.
- b. Mengadakan komunikasi intensif dengan bawahan.
- c. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu.
- d. Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan atau kekeliruan.
- e. Memberi reward atau penghargaan.
- f. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan organisasi atau lembaga tempat bekerja.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 141) motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan (2006: 141) juga berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh

selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2005:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs).
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs).
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
- c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (affiliation or acceptance Needs).
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, sertaditerima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs).
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization).
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja Karyawan

Ada beberapa prinsip motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:100) diantaranya yaitu:

- a) Prinsip partisipasi.
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b) Prinsip komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c) Prinsip mengakui andil bawahan.
Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d) Prinsip pendelegasian wewenang.
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e) Prinsip memberi perhatian.
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi yaitu:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hubungan Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan

Hubungan motivasi dan produktivitas kerja karyawan langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik. Demikian juga menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007: 11), Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya. Yenni Sahara Jurnal (2013) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (kasus karyawan bagian produksi PT.Forestama Raya Pekan baru. perhitunga regresi diperoleh nilai $t_{hitung} 12,467 > 1,989$ yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja dengan

produktivitas kerja karyawan. Rini Rahmawati (2010) Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjar Masing. Hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara simultan maupun parsial. Gilang Gumilang, Saryadi, Wahyu Hidayat (2012) Motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi PT. Meubelindo. Hasil penelitiannya adalah Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial. 2) Roni Faslah (jurnal 2013) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. KABELINDO MURNI, Tbk.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PMKS PT. Sinar Siak Dian Permai, yang beralamat di jalan Lintas Timur Km 31, Kecamatan Bandar Sekijang, Kabupaten Pelalawan.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2009:115). Sedangkan menurut Arikunto (2011,173), populasi adalah subjek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sinar Siak Dian permai Bandar Sekijang, berjumlah sebanyak 137 orang karyawan. Seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel demi keakuratan data yang dihasilkan dengan metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data utama yang dipergunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Dalam hal ini penulis melakukan

penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Penggunaan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, serta catatan-catatan yang relevan dengan penelitian berupa data karyawan, jumlah karyawan di perusahaan tersebut, yang berbentuk laporan kepegawaian dan profil perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah dengan metode-metode sebagai berikut:

- a. Kuesioner, untuk mengumpulkan data primer langsung dari responden penelitian.
- b. Dokumentasi, yang terdiri dari buku-buku penunjang, jurnal-jurnal penelitian bidang MSDM, khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan Produktivitas kerja karyawan.

Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini skala yang dipergunakan adalah bentuk skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2009) Dalam skala Likert terdapat 5 rentang bobot penilaian.

- 1) Apabila jawabannya Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- 2) Apabila jawabannya Setuju (S), diberi skor 4
- 3) Apabila jawabannya Cukup Setuju (CS), diberi skor 3
- 4) Apabila jawabannya Kurang Setuju (KS), diberi skor 2
- 5) Apabila jawabannya Sangat Kurang Setuju (SKS), diberi skor 1

Teknik Analisis Data

Langkah ini dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik analisis data dilakukan secara sistematis, yang akan dimulai dengan langkah analisis deskriptif, dan dilanjutkan dengan multi regression,

untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan dependen

a) Analisis deskriptif.

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan tanggapan dari responden terhadap berbagai indikator yang ditanyakan.

b. Analisis Regresi berganda

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (Multi regression) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan, disiplin dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinar Siak Dian Permai Banda Sekijang.

1- **Koefisien Determinasi (R²)**

Diketahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

2- **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3- **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%

OBJEK PENELITIAN

Profil Perusahaan

Perusahaan pertama kali berdiri adalah pada tanggal 02 Mei 2000, dan mulai beroperasi pada bulan april 2001 dengan kapasitas 45 ton TBS/jam. Pada tahun 2010 dilakukan penambahan kapasitas menjadi 60 ton TBS/jam, ada peningkatan dalam produksi CPO (Crude Palm Oil). Perusahaan minyak kelapa sawit yang beralamat di jalan lintas timur Km 31, kecamatan bandar sekijang, kabupaten pelalawan yang merupakan usaha yang dimiliki dan dikelola oleh Bapak Martua Sitorus. Perusahaan tersebut dengan status sebagai Perseroan terbatas (PT),

bernama PT. Sinar Siak Dian Permai, yang merupakan gabungan dari perusahaan wilmar group bergerak dalam bidang usaha pengolahan minyak kelapa sawit menjadi CPO (Crude Palm Oil). Domisili kantor pusat perusahaan berada di Jalan Imam Bonjol no.7, Gedung Mandiri lantai 5, Medan, Sumatera Utara. Sedangkan untuk pembukaan kantor cabang pekanbaru dilakukan sejak tahun 2004. Domisili kantor cabang pekanbaru berada di Jalan Dr. Sutomo No.51.Kel. Sekip, Kec. Lima Puluh.

Visi: "Menjadi perusahaan kelas dunia yang dinamis dibisnis dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar didunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik"

Misi: "Menjadi mitra bisnis yang unggul dan layak dipercaya bagi stakeholders".

Aktivitas Perusahaan

Kegiatan utama perusahaan ini adalah pembudidayaan kelapa sawit, penyulingan minyak goreng, hingga memproduksi minyak biodiesel. Untuk menunjang kegiatan utamanya perusahaan melakukan aktivitas pendukung, diantaranya :

- Beberapa kegiatan sosial yang bertujuan untuk membangun citra baik perusahaan dimata masyarakat sekitar perusahaan.
- Beberapa kegiatan yang dilakukan seperti mengadakan kegiatan sunatan massal.
- Memberikan bantuan berupa material untuk pembangunan sekolah.
- Memberikan bantuan berupa peralatan sekolah.

Analisis dan Pembahasan

Profil Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT.Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang adalah jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia dan masa kerja

karyawan. Responden menurut jenis kelamin ada laki-laki dan ada perempuan. Responden menurut latar belakang pendidikan dibagi menjadi empat yaitu, tamatan S1, D3, SMA, SMP. Responden menurut usia berdasarkan umur ≥ 50 tahun, 40-49, 30-39, 20-29 dan <20 tahun. Responden menurut masa kerja ≥ 21 tahun, 16 - 20, 11 - 15, 5 - 10, dan < 5 tahun.

Dilihat dari jenis kelamin, 125 orang atau 91.24% adalah kebanyakan laki-laki, sedangkan 12 orang atau 8.76% adalah perempuan. Hal ini dikarenakan PT. Sinar Siak dian Permai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kepala sawit menjadi minyak kelapa sawit (CPO), sedangkan perempuan kebanyakan bekerja dibagian administrasi dan laboratorium.

Mayoritas tingkat pendidikan karyawan adalah tingkat SMA/SMK sebanyak 102 orang, tingkat SMP sebanyak 30 orang. Jadi rata-rata karyawan yang bekerja berpendidikan SMA/SMK sederajat. Dalam tingkat usia kebanyakan karyawan berusia 30 - 39 tahun sebanyak 79 orang, masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 43 orang, 16 - 20 tahun sebanyak 38 orang. Dengan demikian karyawan tersebut sudah memiliki pengalaman yang cukup lama untuk bekerja di PT. Sinar Siak Dian Permai.

Analisis Deskriptif

Analisis Produktivitas Kerja Karyawan

Pada penelitian ini produktivitas karyawan memiliki 6 indikator. Yang pertama "Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki dalam bekerja" dengan nilai rata-rata 4.42. Selanjutnya variabel kedua "Dalam bekerja selalu berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang akan dicapai" dengan nilai rata-rata 4.28, dan variabel ketiga "dengan semangat bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar" dengan rata-rata 4.49,

indikator ini cukup tinggi dalam hasil rata-ratanya. Sedangkan variabel keempat "Mendapatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan diri dalam meningkatkan kemajuan perusahaan" dengan nilai rata-rata 4.12, sementara variabel kelima "Untuk menghasilkan mutu yang lebih baik perlu kinerja ditingkatkan" hasil rata-rata 4.39, dan variabel keenam "Dalam mengerjakan pekerjaan pemimpin selalu menghendaki efisien kerja" dengan hasil rata-rata 3.40. Hal ini perlu ditingkatkan lagi secara maksimal, sehingga tujuan jangka panjang dari perusahaan dapat diwujudkan dengan baik.

Analisis Lingkungan kerja

Pada penelitian ini produktivitas karyawan memiliki 7 indikator. Indikator pertama "Sistem pencahayaan yang ada setiap ruangan dengan hasil rata-rata 4.55, indikator ini cukup tinggi artinya setiap ruangan selalu mendukung kinerja. Indikator kedua "Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja" hasil rata-rata 4.39. Sedangkan variabel ketiga "Ketenangan bebas dari suara kebisingan" dengan hasil rata-rata 4.38. Variabel keempat "Warna cat yang ada setiap ruangan perusahaan sangat nyaman" dengan hasil rata-rata 3.78. Untuk variabel kelima "ruang gerak yang leluasa membuat bekerja dengan baik dan efisien" hasil rata-ratanya 4.28. Variabel keenam "Adanya petugas keamanan dilingkungan perusahaan membuat tenang dalam bekerja" hasil rata-ratanya 4.14. Sedangkan variabel ketujuh "Hubungan dengan karyawan lainnya saling menghormati dan harmonis dengan hasil rata-ratanya 4.36. Dengan ini lingkungan kerja perlu system pencahayaan diruangan dan suasana yang tenang membuat aktivitas dalam bekerja untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan aktivitas setiap

hari baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan ini mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan seta lingkungan fisik tempat bekerja.”

Analisis Disiplin kerja karyawan

Variabel ini memiliki 8 indikator, yang pertama” Tindakan karyawan memberikan tujuan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkankinerja” dengan hasil rata-rata 4.26. variabel kedua” Teladan pimpinan menjadi panutan karyawn dalamdisiplin kerja” hasil rata-ratanya 4.28, perlu dibericontoh kepada karyawannya. Variabel ketiga” Besarnya balas jasa yang diterima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” hasil rata-ratanya 4.48, hal ini cukup tinggi, sesuai dengan keahlian dalam bekerja. Variabel keempat “ Dalam penilaian perlu keadilan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja” dengan hasil rata-rata 4.39. Variabel kelima “ Dalam bekerja merasa nyaman dan tenang dalam pengawasan dari atasan “ hasil rata-ratanya 3.77. variabel ini cukup rendah, karena karyawan merasa kurang nyaman selalu diawasi dalam bekerja. Variabel keenam” Bersedia dikenakan sanksi hukuman sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan perusahaan” dengan hasil rata-rata 3.95.Sedangkan variabel ketujuh” Dalam menyelesaikan suatu permasalahan pimpinan bertindak dengan tegas dan bijaksana” dengan hasil rata-rata 4.27.Sementara variabel kedelapan” Hubungan kemanusiaan sesama karyawan menciptakan suasana kedisiplinan yang baik” dengan hasil rata-rata4.15.Dalam meningkatkan disiplin bekerja maka dapat dinikmati hasilnya balas jasasesuai dengan kemampuannya. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap

peraturan, ketentuan,etika, norma dan kaidah yang berlaku.

Analisis Motivasi Kerja Karyawan

Variabel ini memiliki 4 indikator, indikator yang pertama” Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena penting bagi saya dan perusahaan” dengan hasil rata – rata 4.38, variabel ini cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kedua” Komitmen ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja diperusahaan” dengan hasil rata-rata 3.31, cukup rendah karena karyawan selalu menunda-nunda untuk kemajuan dan meningkatkan kinerjanya.Sedangkan variabel ketiga” menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan” dengan nilai rata-rata 4.12, variabel sedang. Sedangkan variabel keempat” Jaminan hari tua merupakan tolak ukur kehilangan yang dihargai oleh pimpinan” dengan nilai rata-rata 4.17.motivasi merupakan preoses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha karyawan terhadap tujuan. Karyawan yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha yang tertentu(*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu(*persistence*) terhadap tujuan tertentu(*direction*).

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 5.9. : Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel bebas	Koefisien Regres
Constanta	4.104
Lingkungan kerja	0.217
Disiplin	0.172
Motivasi	0.486

Sumber : Lampiran

Dari tabel 5.9 dikemukakan, maka akan diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut
 Produktivitas = $\beta_0 + B_1$ Lingkungan kerja + B_2 Disiplin + B_3 motivasi

Hasilnya adalah :

$Y = 4.104 + 0.217 + 0.171 + 0.4$
 Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

1. Konstanta sebesar 4,104. Artinya adalah apabila lingkungan kerja, disiplin dan motivasi diasumsikan nol (0), maka produktivitas bernilai 4,104
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,217. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,217 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,171. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,171 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,486. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,486 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

A. Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat mengukur tingkat kontribusi penelitian yaitu sebagai berikut: Tabel 5.10.

Tabel 5.10. : Hasil Output SPSS

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	0.534	0.524	2.40121	1.995

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.534 (53.4%) ini menerangkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang dapat diterangkan faktor lingkungan kerja, disiplin dan motivasi, berpengaruh sebesar 53.4%. sedangkan sisanya 46.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam Penelitian ini.

B. Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi, serta variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar sekijang. Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (50,895) > F_{tabel} (2,673)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (lingkungan kerja, disiplin dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (produktivitas).

Tabel 5.11. : Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Simultan Terhadap Variabel Terikat.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	880.35	3	293.449	50.895	.000 ^a
	Residual	766.85	133	5.766		
	Total	1647.2	136			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Lampiran

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan lingkungan kerja, disiplin dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang diterima. Dari hasil penghitungan tersebut maka variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang.

C. Pembuktian Hipotesis secara parsial (Uji t)

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 5,12 sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.104	1.343	-	3.057	0.003
Lingkungan kerja	0.217	0.066	0.254	3.257	0.001
Disiplin	0.171	0.057	0.226	3.023	0.003
Motivasi	0.486	0.106	0.376	4.580	-

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Lampiran

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 137 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 133 : 0,025 \\
 &= 1,978
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Maka berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t-hitung sebesar 3.257. maka bila dibandingkan pada t-tabel dengan signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1.978 dapat dilihat bahwa t hitung

(3,257) > t tabel (1,978) dan Sig. (0,001) < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. Hasil pengujian variabel disiplin diperoleh t-hitung sebesar 3.023 dengan perbandingan t tabel sebesar 1.978, dapat terlihat t hitung (3,023) > t tabel (1,978) dan Sig. (0,003) < 0,05.) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar sekijang. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar 4.580 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 1.978, dapat diperoleh t_{hitung} (4,580) > t_{tabel} (1,978) dan Sig. (0,000) < 0,05. Terlihat bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa ketiga variabel penelitian lingkungan kerja, disiplin dan motivasi, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor motivasi. Hal ini disebabkan motivasi (engagement atau sungguh-sungguh, komitmen, kepuasan dan turnover tolak ukur) bagi karyawan sangatlah penting karena ini dapat menyatukan semangat kerja untuk mencapai hasil produktivitas yang memuaskan.

Kesimpulan dan Saran Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan

yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang.
2. Secara parsial lingkungan kerja, disiplin dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang.
3. Koefisien lingkungan kerja, disiplin dan motivasi dapat memberikan kontribusi sebesar 53.4% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang sedangkan sebesar 46.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Saran

1. Berdasarkan pada variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh indikator pengembangan diri, efisiensi mendapat tanggapan rendah. Dimana karyawan harus meningkatkan kemampuan kinerja, pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan sehingga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya. Untuk hasil yang akan dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan baik secara efisiensi merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan
2. Berdasarkan pada variabel lingkungan kerja diperoleh pada indikator keamanan kerja dan penggunaan warna mendapat tanggapan rendah. Dimana

karyawan PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang masih kurang menerima atas kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan yang dapat dilihat dari penggunaan warna yang tidak sesuai dengan lokasi serta keamanan kerja perlu dievaluasi lagi bagi karyawan yang telah ditempatkan pada lokasi kerja.

3. Pada perusahaan, agar lebih ditingkatkan lagi pada variabel disiplin kerja dimana tanggapan dari responden pada indikator ukuran dan standarpekerjaan, penilaian pekerjaan dan perbaikan atas penyimpangan ini akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta Dedy Mulyana (2007). *Ilmu Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edy Sustrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana-Prenada Media Group, Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja, M. T. Effendy, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Rineka Cipta, Jakarta

- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE, Jogjakarta.
- J. Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Yogyakarta
- Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2000). *Human Resource Management*. McGraw-Hill, Boston.
- Malayu S.P. Hasibuan (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasarkunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, A.S. 1992. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta.
- Newstron, Jhon W. *Organization Behavior, Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies, 2001
- Nurdin, R. Zabidi, Y. 2004. *Pengukuran dan Analisis Produktivitas dengan Menggunakan Metode Objective Matrix*. Yogyakarta: STTA.
- Pandji Anoraga (1997). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Rivai, Veithal, dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan dan E.A. Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta,
- Schermerharn, John R., 2003. *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Bandung
- Talidzuhu Ndraha (2000) *Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, husien, 2008. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Umar, husien, 1999. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. PT RajaGrafindoPersada, Jakarta
- Winardi (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta.
- Widodo, D.S., 2001. *Pokok-pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Penerbit Ghalia, Jakarta