

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus di PT XYZ Jakarta)**

**JURNAL ILMIAH**

**Disusun oleh:**

**Anisa Rahmawati  
125020101111010**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2016**

**LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL**

Artikel Jurnal dengan judul :

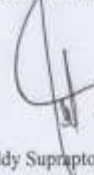
**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRDUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT XYZ Jakarta)**

Yang disusun oleh :

Nama : Anisa Rahmawati  
NIM : 125020101111010  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 02 September 2016.

Malang, 02 September 2016  
Dosen Pembimbing,



Eddy Suprpto, SE., ME.  
NIP. 19580709 198603 1 002

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus di PT XYZ Jakarta)**

Anisa Rahmawati, Eddy Suprpto, SE., ME.  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang  
Email: [anisarahma1024@gmail.com](mailto:anisarahma1024@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the simultaneous and partial effects of compensation, education and training, work environment, and work experience as well as knowing what the variable most dominant influence on employee productivity.*

*This research is an explanatory research, which explain the causal relationship among the variables through the testing of hypotheses. This research is held in the office of PT XYZ Jakarta. The sample in this research is 90 respondents. The independent variables are Compensation (X1), Education and Training (X2), Working Environment (X3), and Work Experience (X4). While the dependent variable is the Employee Productivity (Y). Data have been analyzed further accurately by using Classic Assumption Test, Double Linear Regression and Analysis Hypotheses Test which supported with Coumputer SPSS Version 17 for windows programs.*

*The results of this research is there is a simultaneous and partial effects between compensation, education and training, work environment, and work experience on employee productivity. This means that compensation, education and training, work environment, and work experience can significantly improve the employee productivity. The most dominant variable comes from the work environment variable.*

**Keywords : Employee Productivity, Compensation, Education and Training, Work Environment, and Work Experience**

---

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut sebagai karyawan. Menurut Sumarsono (2003), sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan SDM merupakan aset yang paling berharga. Tanpa adanya manusia, maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan professional yang harus dilakukan oleh perusahaan. Karena tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan aktivitas. Di Indonesia, pengelolaan sumber daya manusia secara strategis penting untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Terlebih lagi saat di mana Indonesia berhasil bertahan dari krisis tahun 2008 dan hingga saat ini telah berhasil mencapai

perekonomian yang stabil, serta adanya pengaruh dari globalisasi, perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, dan memiliki ciri khas agar tidak mudah ditiru oleh para pesaing dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis saat ini.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur masukan (*input*) bersama dengan unsur lainnya, seperti modal, bahan, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang dan atau jasa dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2010). Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan kemajuan perusahaan. Apabila sudah dikelola dengan baik, maka sumber daya manusia diharapkan mampu bekerja secara produktif dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja atau kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta pengetahuan atau kemampuan dalam bekerja. Karyawan dengan kinerja yang tinggi dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan begitu, diharapkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

PT XYZ Jakarta merupakan salah satu anak perusahaan minyak dan gas bumi nasional dibidang *upstream* atau hulu yang melaksanakan bisnisnya dengan melakukan operasi eksplorasi dan produksi di beberapa negara. yaitu Irak, Algeria dan Malaysia. Dalam segi sumber daya manusia PT XYZ Jakarta memiliki sumberdaya manusia yang melaksanakan penugasan di negara-negara area operasi sebagai expatriat maupun sumberdaya manusia yang berasal dari warga negara di area operasi (*local hire*). Kinerja atau produktivitas kerja karyawan di PT XYZ saat ini cukup baik, dimana peraian target KPI (*Key Performance Indicator*) 104 % target tercapai. Hal ini berarti kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta terbilang cukup tinggi.

Kinerja atau produktivitas yang cukup tinggi tersebut tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, produktivitas kerja karyawan diharapkan akan meningkat dan nantinya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan *output* perusahaan. Atas dasar itulah, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul ‘Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT XYZ Jakarta)’.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### **Teori Human Capital**

Konsep utama dari *human capital* adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi (Becker dalam Salehudin, 2010). Sedangkan menurut Simanjuntak (1985), asumsi dasar Teori *Human Capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi, di pihak lain, menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah.

Teori *human capital* menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun suatu masyarakat. Adanya investasi tersebut dalam rangka peningkatan produktivitas dan efisiensi. Pendidikan juga dipandang penting, khususnya untuk meningkatkan tingkat pendapatan seorang karyawan (Salehudin, 2010).

### **Teori Produktivitas Pendekatan Cobb-Douglas**

Teori mengenai produktivitas dalam kegiatan ekonomi sangat berperan penting dalam menunjang kegiatan produksi agar mampu memberikan *output* produksi yang diharapkan. Pendekatan Cobb-Douglas dikenal sebagai bentuk fungsional dari fungsi produksi. Fungsi produksi Cobb-Douglas merupakan salah satu bentuk fungsi produksi yang sederhana dan paling banyak dipergunakan dalam analisis produktivitas. Hal ini dikarenakan koefisien-koefisien fungsi

produksi cobb-douglas secara langsung menggambarkan elastisitas produksi dari setiap *input* yang digunakan dan koefisien intersep-nya secara langsung menggambarkan efisiensi penggunaan *input* dalam menghasilkan *output* dari sistem produksi yang sedang dikaji.

Fungsi produksi dengan pendekatan Cobb-Douglas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Q = f(K,L)$$
$$Q = K^\alpha \cdot L^\beta, Q = A \cdot K^\alpha \cdot L^\beta$$

Keterangan:

Q = Total produksi (nilai semua barang yang diproduksi dalam setahun)

L = Input tenaga kerja yang digunakan

K = Input modal yang digunakan

A = Produktivitas faktor total

$\alpha$  dan  $\beta$  = Elastisitas output dari tenaga kerja dan modal, dimana  $\alpha + \beta = 1$

### Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas mengandung pengertian filosofis, yaitu definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis mengandung makna pandangan hidup dan sikap mental yang berusaha meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat puas, sehingga akan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan persatuan waktu.

Produktivitas kerja merupakan tolak ukur seseorang dalam menyelesaikan tugasnya apakah telah selesai dan sesuai dengan target yang diharapkan dalam mencapai tujuan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Menurut Simanjuntak (1985), peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, dan /atau
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, dan /atau
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, dan /atau
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

## C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan tipe *explanatory research* (penelitian penjelasan). Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ Jakarta (tidak termasuk karyawan *local hire*) yang berjumlah 90 orang. Sedangkan untuk jenis pengambilan sampelnya adalah *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

### Variabel

Variabel dependen dalam penelitian adalah Produktivitas Kerja (Y), yaitu hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russel dalam Ristiana, 2012). Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi (X1), yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Pendidikan dan Pelatihan (X2), yaitu program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Lingkungan Kerja (X3), yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
4. Pengalaman Kerja (X4), yaitu tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam bekerja yang diukur dari masa kerja yang dimilikinya.

### **Pengukuran Instrumen Penelitian**

Salah satu cara yang sering digunakan dalam menentukan skor atas variabel yang diukur adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Instrumen penelitian (kuesioner) harus diuji coba untuk memeriksa apakah item-item dalam skalapenelitian dapat diterima sebagai alat ukur atau tidak, yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan pada sampel kecil terhadap subjek yang memiliki karakteristik mirip dengan subjek penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif  
Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data atau karakteristik masing-masing variabel secara umum.
2. Uji Asumsi Klasik  
Terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.
3. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja (variabel dependen)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien

X<sub>1</sub> = Kompensasi (variabel independen 1)

X<sub>2</sub> = Pendidikan dan Pelatihan (variabel independen 2)

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja (variabel independen 3)

X<sub>4</sub> = Pengalaman kerja (variabel independen 4)

4. Uji Hipotesis  
Terdiri dari Uji F (simultan) dan Uji t (parsial)

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, total subjek penelitian di PT XYZ Jakarta berjumlah 90 orang karyawan. Dimana 54 orang berjenis kelamin laki-laki dan sisanya berjenis kelamin perempuan. Mayoritas karyawan berada pada usia 36-40 tahun, dengan latar belakang pendidikan S1 dan memiliki masa kerja 6-10 tahun. Perolehan rata-rata nilai KPI karyawan PT XYZ Jakarta dalam satu tahun terakhir adalah 106,83%.

### Frekuensi Jawaban Responden

- a. Kompensasi (X1)  
Total rata-rata tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan di dalam variabel kompensasi adalah 3,41%, artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dan dapat diterima oleh karyawan.
- b. Pendidikan dan Pelatihan (X2)  
Total rata-rata tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan di dalam variabel pendidikan dan pelatihan adalah 3,27%, artinya program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan wawasan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- c. Lingkungan Kerja (X3)  
Total rata-rata tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan di dalam variabel lingkungan kerja adalah 3,34%, artinya lingkungan kerja yang ada di perusahaan, baik secara fisik maupun non fisik, dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dalam menunjang pekerjaan mereka.
- d. Pengalaman Kerja (X4)  
Total rata-rata tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan di dalam variabel pengalaman kerja adalah 3,25%, artinya karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak dan masa kerja yang telah ditempuh tidak menjadikan karyawan meremehkan pekerjaan mereka, tetapi justru menjadikan karyawan bekerja secara lebih efektif.
- e. Produktivitas Kerja (Y)  
Total rata-rata tanggapan responden terhadap seluruh item pernyataan di dalam variabel produktivitas kerja adalah 3,36%, artinya secara kuantitas maupun kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) *product moment*. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0$  :  $r = 0$ , tidak terdapat data yang valid ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1$  :  $r \neq 0$ , terdapat data yang valid ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Dari hasil pengujian validitas nilai sig.  $r$  item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006), Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha  $> 0,6$  maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 1 : Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,901	Reliabel
2	Pendidikan dan Pelatihan (X2)	0,853	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,880	Reliabel
4	Pengalaman Kerja (X4)	0,737	Reliabel
5	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,893	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

**Tabel 2 : Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40617629
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari hasil perhitungan didapat nilai **Asymp. Sig.** sebesar 0.646 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.330	3.032
X2	0.261	3.833
X3	0.228	4.391
X4	0.313	3.199

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.



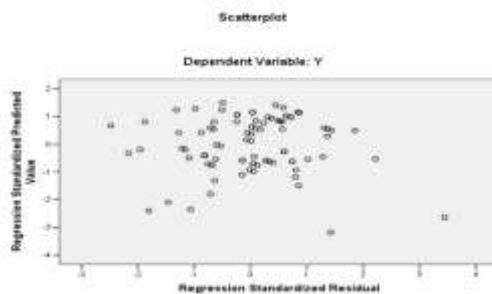
### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji Scatter Plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

**Gambar 1: Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Maka dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini: Kompensasi ( $X_1$ ), Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4 : Persamaan Regresi**

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.606	2.129		1.694	0.094
X1	0.168	0.080	0.212	2.097	0.039
X2	0.323	0.159	0.231	2.033	0.045
X3	0.323	0.146	0.269	2.215	0.029
X4	0.498	0.241	0.215	2.069	0.042

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4 adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 0,212 X_1 + 0,231 X_2 + 0,269 X_3 + 0,215 X_4$$

$Y$  = Yaitu variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ).

1.  $b_1 = 0,212$

Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,212 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan juga.

2.  $b_2 = 0,231$   
Koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,231 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa jika variabel Pendidikan dan Pelatihan mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan juga.
3.  $b_3 = 0,269$   
Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,269 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan juga.
4.  $b_4 = 0,215$   
Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,215 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa jika variabel Pengalaman Kerja mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan juga.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tingkat ketepatan suatu garis dapat diketahui dari besar kecilnya koefisien determinasi atau koefisien  $R^2$  (R Square). Nilai koefisien  $R^2$  dalam analisis regresi dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh. Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Kemampuan garis regresi untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada Y ditunjukkan pada besarnya koefisien determinasi atau koefisien  $R^2$ .

**Tabel 5 : Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square	Adjusted R Square
0.845	0.714	0.700

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 5, model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,700. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) dapat mempengaruhi variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 70% dan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dimana jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menggunakan bantuan *software* SPSS 17,0, didapatkan hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 6: Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1284.818	4	321.205	52.985	0.000
Residual	515.282	85	6.062		
Total	1800.100	89			

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai  $df_1 = 4$  dan  $df_2 = 85$  diperoleh nilai F tabel sebesar 2,479. Berdasarkan Tabel 6, pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $52,985 > 2,479$ ) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## b. Uji t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$  atau tidak. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Pengujian parsial ini dapat dilihat pada model regresi di tabel 4. Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa :

### 1. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dapat dituliskan Variabel  $X_1$  memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *standardized sebesar* 0,212, Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,097 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,039. Nilai statistik uji  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2,097 > 1,988$ ) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### 2. Variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ )

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ) dapat dituliskan Variabel  $X_2$  memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *standardized sebesar* 0,231. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,033 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,045. Nilai statistik uji  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2,033 > 1,988$ ) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### 3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dapat dituliskan Variabel  $X_3$  memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *standardized sebesar* 0,269. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,215 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,029. Nilai statistik uji  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2,215 > 1,988$ ) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### 4. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_4$ )

Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) dapat dituliskan Variabel  $X_4$  memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *standardized sebesar* 0,215. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,069 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,042. Nilai statistik uji  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2,069 > 1,988$ ) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## Uji Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel  $Y$ , dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi ( $\beta$ ) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel  $Y$  adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

**Tabel 7: Hasil Uji Dominan**

Peringkat	Variabel	Koefisien $\beta$	Pengaruh
4	X1	0.212	Signifikan
2	X2	0.231	Signifikan
<b>1</b>	<b>X3</b>	<b>0.269</b>	<b>Signifikan</b>
3	X4	0.215	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 7 tersebut, variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Koefisien yang dimiliki oleh variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) maka semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

## E. IMPLIKASI PENELITIAN

### **Implikasi Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ Jakarta. Di sini kompensasi jelas dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena alasan seorang bekerja salah satunya adalah untuk mendapatkan imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Karyawan menilai sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik dan sesuai, serta mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Meski begitu hasil dari pengujian dominan menunjukkan rendahnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti, karyawan merasa sistem kompensasi yang ada di perusahaan belum cukup mampu untuk memberikan dampak yang lebih besar terhadap produktivitas kerjanya dan kompensasi bukan lagi menjadi satu-satunya alasan seorang karyawan untuk bekerja, sehingga perlu adanya peningkatan pada perbaikan sistem kompensasi sehingga karyawan lebih termotivasi lagi untuk bekerja yang nantinya juga akan berdampak pada perbaikan kinerja atau produktivitas kerja karyawan.

### **Implikasi Pendidikan dan Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ Jakarta. Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan nyatanya sudah mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan akan bidang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta mampu meningkatkan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga produktivitas kerja karyawan nantinya juga akan meningkat. Walaupun fasilitas yang diberikan dalam proses pelatihan dan pengembangan dirasa masih belum cukup memadai. Jadi dapat dikatakan dampak dari program pelatihan dan pengembangan adalah karyawan diharapkan dapat meningkatkan *skill*, *knowledge*, dan *ability* mereka serta dapat meningkatkan kerjanya, baik secara kuantitas maupun kualitas.

### **Implikasi Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ Jakarta. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah sangat baik dan berpengaruh pada produktivitas kerjanya, yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh yang dominan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti suasana atau lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi tolak ukur apakah karyawan tersebut betah bekerja di perusahaan atau tidak. Apabila karyawan tidak betah bekerja di perusahaan, baik karena faktor lingkungan kerja fisik maupun non

fisik, maka karyawan menjadi tidak semangat atau tidak bergairah dan akan merasa berat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerjanya pun menjadi tidak maksimal. Selain itu berarti pula bahwa terjadi pergeseran paradigma terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, yaitu bukan lagi pada sisi materialistis melainkan dari sisi non materialistis. Maka dari itu lingkungan kerja yang sudah nyaman ini harus tetap dipertahankan, baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

#### **Implikasi Pengalaman Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ Jakarta. Pengalaman kerja menunjukkan tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam bekerja yang diukur dari masa kerja yang dimilikinya. Dalam hal ini, mayoritas karyawan sudah memiliki masa kerja dan pengalaman kerja yang cukup banyak. Dengan masa kerja yang cukup banyak tersebut menjadikan karyawan bekerja secara lebih efektif sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Selain itu masa kerja yang cukup banyak tidak menjadikan karyawan meremehkan pekerjaan mereka, karena perusahaan menawarkan *career path* (jenjang karir) yang lebih baik bagi karyawan yang telah memasuki masa kerja tertentu.

### **F. PENUTUP**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pergeseran paradigma terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, yaitu dari sisi materialistis ke sisi non materialistis, dimana faktor kompensasi bukan lagi menjadi satu-satunya alasan seorang karyawan untuk bekerja, melainkan faktor lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, yang menjadi alasan lain bagi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan mampu menambah kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, baik secara kuantitas maupun kualitas.
3. Masa kerja karyawan yang terbilang cukup lama dapat memberikan pengalaman kerja yang banyak. Dengan pengalaman kerja tersebut, mampu menjadikan karyawan bekerja secara lebih efektif sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Perlu adanya peningkatan pada perbaikan sistem kompensasi di PT XYZ Jakarta, baik dari segi kompensasi langsung maupun tidak langsung, sehingga dapat menarik minat dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal-hal yang mungkin dapat dilakukan, antara lain
  - a. Kompensasi Langsung  
Tetap mengikuti perkembangan remunerasi melalui sistem *salary survey*, sehingga dapat secara terus menerus menyesuaikan program kompensasi agar tetap kompetitif di pasar tenaga kerja sesuai dengan industrinya.
  - b. Kompensasi Tidak Langsung
    - Jumlah rumah dinas yang disediakan untuk karyawan perlu ditingkatkan dan diperbaiki lagi sesuai dengan kebutuhan saat ini.
    - Kegiatan-kegiatan di luar perusahaan, seperti rekreasi perlu ditetapkan secara berkala dan berkelanjutan, misalnya 1 tahun sekali, guna menghindari stres kerja yang dialami oleh karyawan.

2. Diharapkan PT XYZ Jakarta dapat terus menjalankan prosedur pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah ditetapkan dan melaksanakannya secara jelas dan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi serta komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan nilai modal karyawan itu sendiri dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh Perusahaan.
3. Akibat turunnya harga minyak dunia menyebabkan pemangkasan jumlah karyawan di industri minyak nasional. Maka dari itu perencanaan tenaga kerja / *Man Power Planning* (MPP) di PT XYZ Jakarta diharapkan dapat dilaksanakan secara tepat, yaitu dengan melihat kebutuhan tenaga kerja di Perusahaan dan mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja, baik di dalam Perusahaan saat ini maupun di luar atau pasar tenaga kerja, mengingat PT XYZ Jakarta merupakan salah satu anak perusahaan minyak dan gas bumi yang ada di Indonesia.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut misalnya motivasi kerja dan disiplin kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini. 2011. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Sub Bagian Finishing (Studi Kasus pada PT. Indah Kiat Pulp dan Paper TBK). *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Awan, Abdul Ghafoor. 2015. *Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. *European Journal of Business and Management*. 7 (1).
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 1995. *Manajemen Personalialia*, Alih Bahasa oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Fattah, Nanang. 2004. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin B. 1996. *Manajemen Personalialia, Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hardikriyawan, Aldi. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3 (1).
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himawan, Wanda Eki. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Kud Sumberrejo Unit Skt (Sigaret Kretek Tangan) Sukorejo (Studi Kasus Pada Bagian Pengelinting Rokok Kud Sumberrejo Unit Skt Sukorejo). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4 (1).

- Ishak, Arep., dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- KBBI. 2012. *Didik*. <http://kbbi.web.id/didik>. Diakses 13 Maret 2016.
- Kuncoro, dkk. 2009. *Transformasi Pertamina: Dilema Antara Orientasi Bisnis & Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Galangpress
- Kusnanto, Dwi. 2007. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) APJ Mojokerto. *Thesis*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Dayan Manusia*. Edisi kelima. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ningrum, dkk. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (2).
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Noviana, Ria. 2007. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong-Kalimantan Selatan). *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya..
- Nugroho, Panuju Daru Agung. 2014. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Kewargaorganisasian. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Ristiana, Nunung. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Salehudin, Imam. 2010. *Invest In Yourself: Aplikasi Konsep Human Capital dari Sudut Pandang Karyawan*. *Manajemen Usahawan Indonesia*. No. 06/TH.XXXIX 2010. ISSN: 0302-9859
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Silondae, Arus Akbar., Ilyas, Wirawan B. 2011. *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sukatendel, Irma Ginata. 2014. Analisis Ketenagakerjaan Yang Berkaitan Dengan Gaji, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2 (1).

Sukoco, Fajar., dan Kunartinah 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 17 (1).

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Thaif, Baharuddin, Priyono dan Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang. *Review of European Studies*. 7 (11).

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Wikipedia. 2001. *Sumber Daya Manusia*.  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia). Diakses 10 Maret 2016.