



Jurnal Manajemen FE-UB

ISSN 2338 6584

Volume 5 No. 2 Tahun 2017

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan
Yopy Mulyati Virginia dan Cicih Ratnasih

Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Tanda 360 Bank OCBC NISP Cabang Harco Mangga Dua
Emiliawati Muslimah dan Wahyu Murti

Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna
Firla Oktafiani dan Yolanda

Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Implikasinya Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT.MNC Sky Vision.Tbk Jakarta
Ganjar dan Muhammad Halilintar

Pengaruh Harga Jual, Biaya Promosi dan Biaya Distribusi Terhadap Volume Penjualan PT. Sindokanoman Teknik Indonesia
Amin Nurfuji Faozaan dan Bambang Bernanthos

Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dampaknya Pada Loyalitas Pelanggan Usaha Kecil Menengah Monster Shaker Café
Taufik Kamaru dan Arni Kurniati

Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Implikasi Pada Loyalitas Pelanggan Pengguna Android Samsung Di Mall Kalibata
Nursukmana Triwahyudi dan Sumarni

Pengaruh Opini Audit Terhadap Good Public Governance Dalam Menjamin Kelangsungan Hidup Perusahaan
IGP Ratih Andaningsih

Minat dan Motivasi Mahasiswa Untuk Menjadi Wirausahawan Muda Mandiri (Studi pada Universitas Borobudur Angkatan 2015)
Sri Sungkowati

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal
Manajemen FE-UB

Vol. 5

No. 2

Halm. 1-137

Jakarta
Oktober 2017

ISSN
2338-6584

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DAN BERIMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN
Studi (Devisi Home Service) Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jakarta
Timur**

Oleh : Yoppy Mulyati Virginia dan Cicih Ratnasih

Abstract

This study aims to determine the extent to which the influence of Working Environment And Job Stress on Work Productivity Has Implications On Employee Performance PT. Telkom Indonesia Tbk East Jakarta Region. The data used in this study in the form of primary data collected from respondents' answers based on questionnaires given, ie as many as 30 people. Data processing method using path analysis method (Path Analysis) with the help of SPSS version 22.0. The statistical test used the significance test of individual parameters (t test) and simultaneous significance test (Test F).

The results showed that simultaneously the work environment variables, job stress and work productivity have a significant effect on employee performance. Partially shows that the analysis of 1: work environment variables significantly affect employee performance, while analysis 2: work stress variable significantly influence employee performance and on analysis 3: work productivity variables significantly affect employee performance.

Keywords : *Work Environment, Job Stress, Work Productivity, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman

Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dalam bukunya Siagian (2008; 96) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Dalam bukunya Robbin (2007; 318) stres merupakan kondisi

dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Dalam bukunya Sari (2009; 38) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Dalam bukunya Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang alami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6)

2.2 Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada

saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 2007; 159).

2.4 Stres Kerja

Dalam bukunya Anwar Prabu (2007; 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Dalam bukunya Gibson dkk (2008; 339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang

2.5 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008, p156) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Menurut Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008, p157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Ridwan Suryo Pranowo (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sehati Computama ,Yogyakarta).ePrints @UNY (eprints.uny.ac.id)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara parsial masing-masing berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention Karyawan, namun variabel Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi tidak dapat memperkuat pengaruh negatif Ketiga Variabel tersebut terhadap Turnover Intention Karyawan	1.Tempat dan Obyek penelitian Memiliki perbedaan. 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis. 3. Peneliti tidak Memakai variabel kepuasan kerja Sebagai variabel bebas dan tidak Memakai variabel lama kerja sebagai variabel pemoderasi.
2	Sigi Ansyar (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Warung Kopi Mato Dan Secangkir Jawa Di Yogyakarta. ePrints @UNY (eprints.uny.ac.id)	Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan masing-masing variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan, namun variabel Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada Warung Kopi Mayo dan Secangkir Jawa Di Yogyakarta.	1. Tempat dan Obyek penelitian meliki perbedaan. 2.Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis. 3. Peneliti tidak memakai variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas
3	Freza Mahaztra Sandi (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru SDIT Asy syamil Bontang) ePrints @UNDIP (eprints.undip.ac.id)	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap turnover intention Kemudian job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention	1.Tempat dan obyek peneliitian memiliki perbedaan. 2.Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis. 3.Tidak meneliti variabel Job Insecurity

4	Retno Khikmawati (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.ePrints @UNY (eprints.uny.ac.id)	Terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention secara parsial, serta secara simultan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention	1.Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan. 2.Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis. 3.Tidak meneliti variabel Kepuasan
5	Dwiningtyas (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV.Aneka Ilmu Semarang Digilib UNNES (lib.unnes.ac.id)	Terdapat pengaruh negatif signifikan secara parsial kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention dan pengaruh positif signifikan secara parsial stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang	1.Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan 2.Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis. 3.Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja.
6	Renny Rakhma Tsani (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung ePrints @UNY (eprints.uny.ac.id)	Terdapat pengaruh negatif secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention	1.Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan. 2.Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis. 3.Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja
7	Fatkhurahman Arliansyah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat) Repository UIN Jakarta(repository.uinjkt.ac.id)	Terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Namun secara parsial hanya kompensasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention	1.Tempat dan Obyek penelitian memiliki perbedaan. 2.Kota Penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3.Tidak meneliti variabel Stres Kerja.

Hubungan kinerja karyawan dengan produktivitas kerja

Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai

pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumbar daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan

perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Produktivitas merupakan hal yang menyangkut secara umum hubungan antara hasil nyata maupun fisik atau perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. (Sinungan,2008) Pada dasarnya, peningkatan produktivitas dapat diperoleh dengan mengoptimalkan input produksi yang digunakan dengan kondisi output konstan (jumlah) atau mengoptimalkan jumlah output dengan kondisi input tetap

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam bukunya (Nitisemito 2007; 159) menyatakan bahwa lingkungan

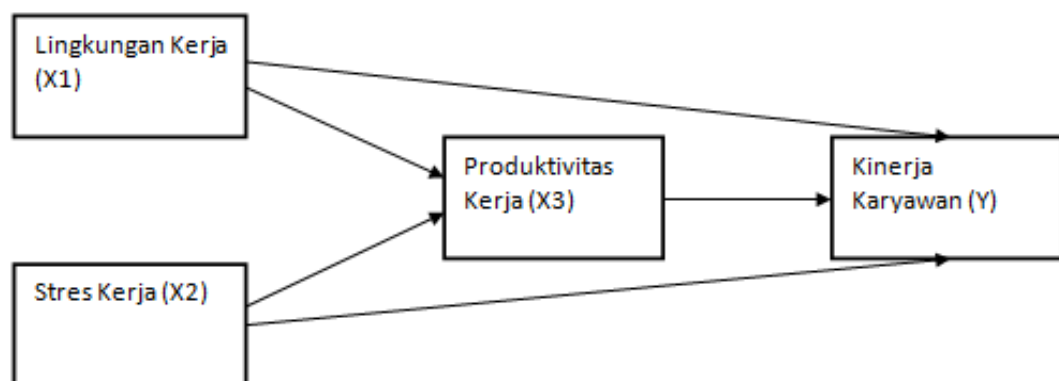
Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dimiliki seseorang. Fontana dalam (Rulestari dan Eryanto, 2013: 22) berpendapat bahwa, “Dampak stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan *turnover* meningkat”. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat stres kerja.

Hubungan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan

Seperti yang dikatakan Nurdiansyah (2009) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Cary Cooper (2007), salah satu dari sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, pekerjaan berisiko tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran (sumber data, 2017)

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2007:67). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Jakarta Timur
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Jakarta Timur
- H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Jakarta Timur
- H₄ : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Telkom Indonesia Wilayah Jakarta Timur
- H₅ : Produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Jakarta Timur
- H₆ : Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H₇ : Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

3. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan di jawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/ empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, stres kerja, produktivitas dan kinerja karyawan.

3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2007; 168). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* atau dikenal juga dengan korelasi Pearson. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dengan keterangan :

- rx_y = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden uji coba

x = Skor tiap item
 y = Skor seluruh item responden
 uji coba

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Kemudian, untuk menguji signifikansi hasil korelasi kita gunakan **Uji t**. Adapun kriteria untuk menentukannya dengan membandingkan nilai *hitung* dan *t-tabel*. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat kita simpulkan bahwa item tersebut **Valid**. Rumus mencari t_{hitung} yang digunakan adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka Uji Reliabilitas

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Arikunto 2007; 170). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas di maksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (*intenal consistency*) jawaban responden terhadap instrument untuk mengukur variabel lingkungan kerja, stres kerja, produktifitas dan kinerja karyawan (Eko Aria 2008; 50).

Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Aria 2008; 50). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi.

Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresiterdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

3.2.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui output grafik kurva normal *p-p plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho2005).

Selain menggunakan grafik *p-plot*, pengujian normalitas data juga bisa menggunakan beberapa metode , antara lain dengan *metode liliefors* untuk menguji data masing-masing variabel.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data terdistribusi normal apabila probabilitas $> 0,05$
- Data tidak terdistribusi normal apabila probabilitas $< 0,05$

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada

tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

Menurut Yudiaatmaja dalam Waridin dan Masrukin (2006), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1 / (1-R^2)$, Unsur $(1-R^2)$ disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada penelitian. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu : Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji F

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-

sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini mempunyai langkah-langkah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$ (koefisien regresi tidak signifikan)

$H_a : \beta_i \neq 0$ (koefisien regresi signifikan)

Dimana nilai F dapat dihitung sebagai berikut:

Jika $F_{hit} > F_{tab}$ dengan tingkat signifikan tertentu (misalnya 5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila $F_{hit} < F_{tab}$ dengan tingkat signifikansi tertentu (misal 5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk mengetahui sampai sejauh mana data yang dikumpulkan dalam suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan untuk 30 orang responden.

Untuk menguji *valid* tidaknya suatu data dapat ditentukan dengan nilai r_{tabel} , untuk jumlah responden 30 orang, dengan tingkat signifikan 5% didapat nilai $r_{tabel} = 0,361$. Untuk mencari r_{hitung} tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut *valid*.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak *valid*.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan, berdasarkan pada output SPSS disajikan pada table berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	R hitung	Rtabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,590 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,510 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,698 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,536 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,602 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,809 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,456 [*]	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,561 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,620 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,752 ^{**}	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS Ve. 22.0 yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat dari 10 butir pernyataan dari Variabel Lingkungan Kerja (X₁) adalah valid (perincian dapat dilihat pada lampiran).

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)

Pernyataan Variabel Stres Kerja (X ₂)	R hitung	Rtabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,679 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,733 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,605 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,689 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,554 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,521 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,695 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,680 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,642 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,586 ^{**}	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS Ve. 22.0 yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat dari 10 butir pernyataan dari Variabel Stres Kerja (X₂) adalah valid (perincian dapat dilihat pada lampiran).

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (X₃)

Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja (X ₃)	R hitung	Rtabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,677 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,728 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,669 ^{**}	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,744 ^{**}	0,361	Valid

Pernyataan 5	0,565**	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,780**	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,569**	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,672**	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,722**	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,774**	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS Ve. 22.0 yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat dari 10 butir pernyataan dari Variabel Produktifitas Kerja (X_3) adalah valid (perincian dapat dilihat pada lampiran).

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	R hitung	Rkritis	Kesimpulan
Pernyataan 1	.726**	0,361	Valid
Pernyataan 2	.498**	0,361	Valid
Pernyataan 3	.467**	0,361	Valid
Pernyataan 4	.437*	0,361	Valid
Pernyataan 5	.745**	0,361	Valid
Pertanyaan 6	.437*	0,361	Valid
Pernyataan 7	.695**	0,361	Valid
Pernyataan 8	.569**	0,361	Valid
Pernyataan 9	.800**	0,361	Valid
Pernyataan 10	.571**	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS Ve. 22.0 yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat dari 10 butir pernyataan dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid (perincian dapat dilihat pada lampiran).

B. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal

sebagai alat ukur variabel, apabila *cronbach's alpha* (α) suatu variabel lebih atau sama dengan 0,60 maka indikator yang akan digunakan oleh variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,809	Realibel
Stres Kerja (X2)	0,844	Realibel
Produktivitas Kerja (X3)	0,862	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	Realibel

Sumber : Data yang diolah, 2017

Dari hasil diatas, diperoleh nilai Cronbach's alpha dari setiap variabel pernyataan tersebut kesemuanya lebih besar dari 0,60, hal ini berarti item-item pernyataan tiap variabel tersebut reliabel.

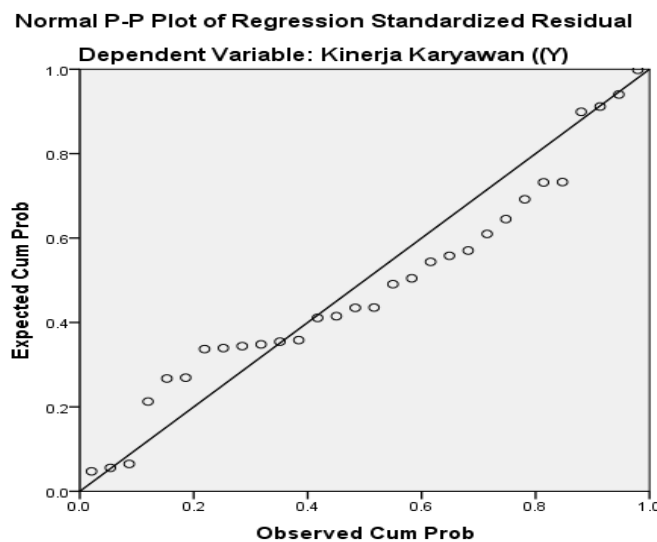
4.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi.

Penguji-penguji asumsi dasar klasik regresiterdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

4.2.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS for Windows untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui output grafik kurva normal p-p plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho2005).



Selain menggunakan grafik p-plot, pengujian normalitas data juga bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode liliefors untuk menguji data masing-masing variabel.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

1. Data terdistribusi normal apabila probabilitas > 0,05
2. Data tidak terdistribusi normal apabila probabilitas < 0,05

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan ((Y)	.143	30	.121	.902	30	.010

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,121 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahan data yang diujikan berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Yudiaatmaja dalam Waridin dan Masrukin (2006), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai

$VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai $VIF > 10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1 / (1-R^2)$, Unsur (1-R²) disebut dengan Collinierity Tolerance yang berarti bahwa jika Collinierity Tolerance di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X ₁)	.625	1.601
Stres Kerja (X ₂)	.938	1.066
Produktivitas Kerja (X ₃)	.594	1.683

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari Tabel diatas dapat dilihat kolom nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,625, variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 0,938 dan variabel Produktivitas Kerja (X₃) sebesar 0,594 yang dimana semua variabel bebas nilai *tolerance* > dari 0,10 maka data tidak multikolinieritas.

Pada kolom VIF variabel variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 1,601, variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 1,066 dan variabel Produktivitas Kerja (X₃) sebesar 1,683 yang dimana semua variabel bebas nilai VIF < dari 10,00 maka data tidak multikolinieritas

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari

residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada penelitian. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman’s rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman’s rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman’s rho yaitu : Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Correlations

			Lingkungan Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (X3)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.019	.632**	-.023
		Sig. (2-tailed)	.	.920	.000	.906
		N	30	30	30	30
	Stres Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.019	1.000	.366*	.317
		Sig. (2-tailed)	.920	.	.047	.088
		N	30	30	30	30
	Produktivitas Kerja (X3)	Correlation Coefficient	.632**	.366*	1.000	-.257
		Sig. (2-tailed)	.000	.047	.	.171
		N	30	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.023	.317	-.257	1.000
		Sig. (2-tailed)	.906	.088	.171	.
		N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,906, variabel Stres Kerja (X₂) sebesar 0,088 dan variabel Produktivitas Kerja (X₃) sebesar 0,171. Karena nilai ketiga variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3 Uji Hipotesis

Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (stres kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama – sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ ditolak.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F diatas, diperoleh F hitung sebesar 176,738 > F tabel 3,00 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) maka H₀ ditolak yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X₁), variabel Stres Kerja (X₂) dan variabel Produktivitas Kerja (X₃) berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing – masing variabel. Hasil uji t dapat di lihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0.05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.322	1.797		-.179	.859
Lingkungan Kerja (X ₁)	.197	.048	.220	4.094	.000
Stres Kerja (X ₂)	.149	.028	.231	5.269	.000
Produktivitas Kerja (X ₃)	.649	.048	.748	13.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 4,094 > t tabel sebesar 2,052 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan dilihat dari nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 5,269 > t tabel sebesar 2,052 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial antara Stres Kerja (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan dilihat dari nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X₁) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 13,605 > t tabel sebesar 2,052 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial antara Produktifitas Kerja (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan dilihat dari nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja (X₃)

berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari analisis di bab 4 dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (X₃)
2. Dari analisis di bab 4 dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (X₃)
3. Dari analisis di bab 4 Dari analisis di bab 4 dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Dari analisis di bab 4 dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Dari analisis di bab 4 dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Produktivitas Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

6. Berdasarkan hasil perhitungan dibab 4 diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,220 dan pengaruh tidak langsung 0,456 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X_1) melalui Produktivitas Kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7. Berdasarkan hasil perhitungan dibab 4 diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,231 dan pengaruh tidak langsung 0,318 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Stres Kerja (X_2) melalui Produktivitas Kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
8. pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Stres Kerja (X_2) dan variabel Produktivitas Kerja (X_3) adalah 95,3%, sedangkan sisanya sebesar 4,7% (100%-95,3%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian

5.2. Saran-Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Sebaiknya perusahaan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal, dan kinerja perusahaanpun semakin meningkat.
- b. Sebaiknya karyawan menggunakan sumber daya yang disediakan perusahaan secara efektif dengan cara memanfaatkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
- c. Sebaiknya karyawan dapat saling menghargai pendapat atau keputusan yang dibuat antar kelompok kerja agar terciptanya kerjasama dan *feedback*

yang baik antar sesama karyawan maupun antar atasan dan bawahan didalam ruang lingkup perusahaan.

- d. Sebaiknya perusahaan mengadakan kerjasama atau kolaborasi antar *team* agar karyawan dapat bertukar pikiran dan pengalaman, dengan cara tersebut maka hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain agar penelitian dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, M. Toha. (2007), *Metode Penelitian*. Jakarta. Universitas Terbuka
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: P.T Rineka Cipta.
- Ashar sunyoto, *psikologi industri dan organisasi*, UI Press, Jakarta :
- Anoraga Panji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. Bandung Ozutku Dan Ozturkler (2009), *faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi praktek manajemen sumber daya manusia berbeda secara signifikan di seluruh negara*. Menurut Para Ahli
- Robbins, dkk., (2007). Buku Ajar Patologi. Volume 2. Edisi 7
- Sondang P. Siagian (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sofyandi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi Secara Efektif Dan Efesian*. MSDM Menurut Para Ahli
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sadili. (2010: 30). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Menurut Para Ahli
- Suwatno (2008, 157) *mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut* : Jakarta
- Yuniarsih dan Suwatno (2008, 156) *produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja* : Jakarta