

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN  
PEMBERDAYAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PENGRAJIN  
IKAN ASIN DI RW 01 KELURAHAN KAMAL MUARA, PENJARINGAN,  
JAKARTA UTARA**

**Azis Maulana**

**Desika Andriani  
(Dosen STIE Bhakti Pembangunan)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pemberdayaan terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ikan Asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara. Hipotesis yang diajukan adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ikan Asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara, (2) terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ikan Asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara, (3) terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ikan Asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara, (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ikan Asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara. Jenis Penelitian adalah deskriptif. Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan bisa menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 89,7% dan sisanya 10,3% dijelaskan oleh variabel diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk uji secara parsial (uji t) variable pelatihan kerja dengan  $t_{hitung} 9,788 > t_{tabel} 2,010$ , untuk variabel lingkungan kerja fisik di dapat hasil  $t_{hitung} 2,672 > t_{tabel} 2,010$ , untuk variabel pemberdayan di dapat hasil  $t_{hitung} 2,380 > t_{tabel} 2,010$ , sedangkan kedua variable tersebut diuji secara simultan (uji F) didapatkan hasil  $F_{hitung} 15,257 > F_{tabel} 2,80$ . Sehingga pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Pemberdayaan, Produktivitas Kerja**

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya adalah suatu potensi yang dimiliki oleh materi atau unsur lain dalam kehidupan dimana sumber daya dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya modal, serta sumber

daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penting untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten serta selaras dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara individual ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi, dapat menggambarkan tingkat keefektifan dan keefisienan dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, lingkungan kerja, sarana produksi, kesehatan dan pemberdayaan. Oleh sebab itu, produktivitas kerja menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, pemberdayaan yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Appiah (2010) program pelatihan yang dirancang untuk memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan itu sendiri, dengan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan menjadi salah satu cara untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi dengan standar tertentu. Karena dengan pelatihan dapat membantu memperbaiki kekurangan dan mengasah keahlian sehingga dapat dimaksimalkan lagi oleh tenaga kerja.

Menurut Ahyari (2011:124) lingkungan yaitu suatu kondisi dimana karyawan melaksanakan dan menjalankan tugas dan pekerjaannya setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menguraikan beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut: pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, pewarnaan, dekorasi, musik dan keamanan.

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu (Suwatno dan Priansa, 2011:182). (Suwanto dan Priansa, 2011) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Ikan asin merupakan salah satu produk pengolahan perikanan tradisional yang paling sederhana dibandingkan dengan pengolahan lainnya. Produksi ini dihasilkan dari proses pengasinan (penggaraman) dengan pengeringan. Dalam proses pengeringan, kadar air pada ikan berkurang hingga tersisa 20-35%, sehingga mikro

organisme pengurai tidak berkembang dan ikan lebih awet sampai batas waktu tertentu. Industri ikan asin berkembang disekitar sentra industri perikanan, antara lain tempat pendaratan ikan, tangkahan (tempat pendaratan ikan milik swasta), tempat pelelangan ikan dan pelabuhan perikanan.

Di Indonesia sebagian besar nelayannya dikategorikan sebagai nelayan tradisional dan buruh nelayan. Bagi nelayan tradisional, kehidupan sebagai nelayan tidaklah semudah pekerjaan lain dikarenakan upah yang mereka peroleh sangatlah minim. Musim paceklik merupakan kondisi dimana cuaca yang tidak menentu dan minimnya pengetahuan nelayan dalam mengolah hasil tangkapan menyebabkan mereka juga sulit meningkatkan kesejahteraan dan mengatasi kemiskinan yang dialami selama ini. Pada era modernisasi seperti sekarang ini para nelayan harus memiliki pengetahuan tentang pengelolaan hasil tangkapan agar ada peningkatan perekonomian rumah tangga (BPS 2015).

Memandang bahwa ikan asin adalah bahan pangan yang penting bagi Indonesia maka pemerintah telah menetapkan Standar Nasional Indonesia tentang ikan asin (SNI No. 8273 Tahun 2016) sebagai pedoman bagi produsen dan konsumen. Dengan adanya standar yang berlaku secara nasional diharapkan cara pandang tentang ikan asin akan berubah. Ikan asin bukan lagi sekedar lauk temannya nasi, tetapi ikan asin adalah bahan pangan yang sehat dan bermartabat, serta merupakan warisan budaya Indonesia yang luhur.

Penilaian produktivitas kerja pengrajin ikan asin di Kelurahan Kamal Muara Jakarta Utara menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Berdasarkan wawancara peneliti dengan para pengrajin ikan asin di Kelurahan Kamal Muara terdapat indikasi penurunan produktivitas kerja pengrajin ikan asin di Kelurahan Kamal Muara Jakarta Utara. Stoner dalam Sutrisno (2010:210) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Maka dari itu pelatihan kerja pada pengrajin ikan asin dapat dijadikan sebagai salah satu cara untuk mengasah keahlian tenaga kerja pengrajin ikan asin yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan hasil produk yang diinginkan, karena membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh para pengrajin ikan asin.

Selain pelatihan kerja, faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pengrajin ikan adalah lingkungan kerja fisik dan pemberdayaan. Faktor lingkungan kerja fisik juga harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas. Para pengrajin ikan asin harus menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi syarat dan kebutuhan pekerja sehingga meningkatkan kegairahan kerja pekerja untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini para pengrajin ikan asin harus menciptakan faktor lingkungan kerja fisik yang mendukung proses produktivitas.

Faktor pemberdayaan juga berpengaruh penting terhadap produktivitas. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, pemberdayaan

sumber daya manusia dapat membuat perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

### **Perumusan Masalah**

Berkaitan dengan uraian diatas maka dalam penelitian ini akan mengangkat beberapa permasalahan antara lain:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial?
3. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial?
4. Apakah pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara simultan?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan pemberdayaan terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara Jakarta Utara secara simultan.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Widodo (2015:82) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif

singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Berdasarkan pengertian menurut para ahli tersebut, pelatihan kerja berarti suatu perubahan yang sistematis dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Nitisemito (dalam Nuryasin 2016:18) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut.

### **Pemberdayaan**

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan “ber” yang menjadi kata “berdaya” artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan. Pemberdayaan dalam Bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari *empowerment* dalam Bahasa Inggris.

Pemberdayaan menunjukkan pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan (*freedom*), dalam arti bukan saja bebas mengemukakan pendapat, melainkan bebas dari kelaparan, bebas dari kebodohan, bebas dari kesakitan, kemampuan dalam menjangkau sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang mereka perlukan dan berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka. Hal tersebut menjadi sangat penting untuk keberlanjutan pembangunan yang bertujuan untuk terus menerus memperbaiki mutu hidup.

Menurut Anwas (2014:48) Pemberdayaan merupakan konsep yang berkaitan dengan kekuasaan. Istilah kekuasaan seringkali identik dengan kemampuan individu untuk membuat dirinya atau pihak lain melakukan apa yang diinginkannya. Dalam pelaksanaannya, pemberdayaan memiliki makna: dorongan atau motivasi, bimbingan, atau pendampingan dalam meningkatkan kemampuan individu atau masyarakat yang mampu mandiri. Upaya tersebut merupakan sebuah tahapan dari proses pemberdayaan dari merubah perilaku, mengubah kebiasaan lama menuju perilaku baru yang lebih baik, dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraannya.

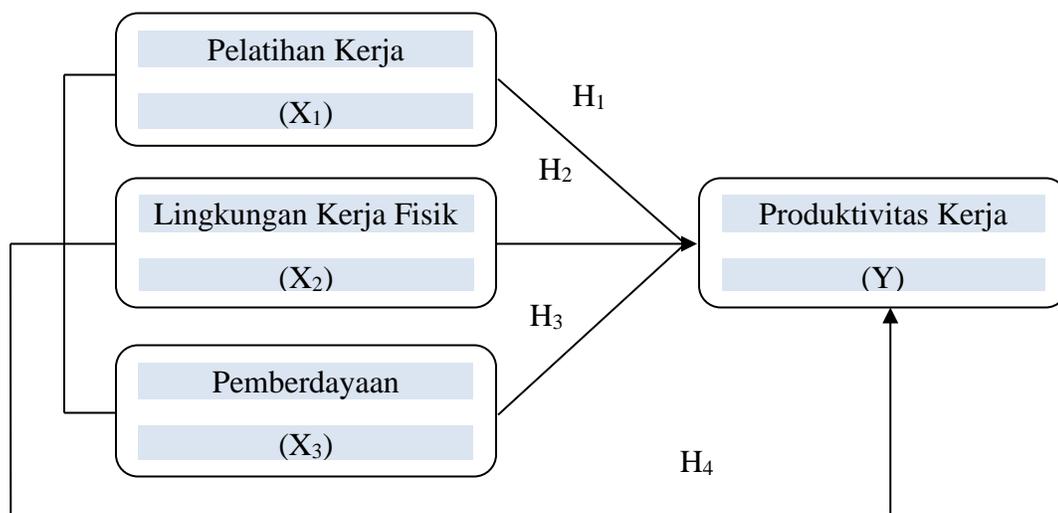
## Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional, secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Ardana dkk (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Wibowo (2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli tersebut, produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

**Kerangka Pemikiran**  
**Gambar 2.1**



Sumber : Hasil Pemikiran Sendiri

## **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang selanjutnya akan diuji kebenarannya untuk menentukan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H<sub>o1</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
- H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
- H<sub>o2</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
- H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
- H<sub>o3</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pemberdayaan terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
- H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pemberdayaan terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara parsial.
- H<sub>o4</sub> : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara simultan.
- H<sub>a4</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Jakarta Utara secara simultan.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yaitu sekunder dengan metode dokumentasi. Peneliti melakukan metode dokumentasi dengan cara membaca, mengamati, melakukan kajian teoritik dan mencatat sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori serta studi pustaka hasil temuan. Dalam pengumpulan data guna menyusun skripsi ini penulis menggunakan dua macam untuk penyusunan skripsi ini diperlukan data dan informasi. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner,

Sugiyono (2015:199). Penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukuran instrument, yaitu responden diminta mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner yang sudah disusun dalam kalimat pertanyaan dengan memberikan tanda (√) pada lembar kuesioner.

### **Populasi dan Sampel**

Untuk memperoleh data maka terlebih dahulu akan ditentukan populasi dan sampel yang akan dijadikan penelitian, yaitu sebagai berikut :

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Keseluruhan data yang menjadi pusat penelitian dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan yaitu sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan dengan ciri, karakteristik, dan kualitas. Populasi sebanyak 60 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Sugiyono (2015:56), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber atau sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Margono, 2010).

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

**n** = Ukuran sampel/jumlah responden

**N** = Ukuran populasi

**e** = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir,  $e = 0,05$  (5%)

Jadi, populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan, presentase yang digunakan adalah 5%. Sampel diperoleh sebagai berikut :

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0,0025)}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,15}$$

$$n = 52$$

Dengan demikian berdasarkan rumus diatas, sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 52 orang/responden.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Berikut ini adalah pengujian validitas:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

NO	R Hitung				R tabel = 0,5	Keterangan
	Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Pemberdayaan	Produktivitas Kerja		
1	0,644	0,706	0,589	0,551	0,2759	Valid
2	0,761	0,616	0,696	0,688	0,2759	Valid
3	0,680	0,605	0,744	0,672	0,2759	Valid
4	0,691	0,652	0,781	0,746	0,2759	Valid
5	0,703	0,649	0,642	0,715	0,2759	Valid
6	0,494	0,662	0,594	0,601	0,2759	Valid
7	0,732	0,713	0,696	0,692	0,2759	Valid
8	0,688	0,754	0,790	0,742	0,2759	Valid
9	0,769	0,698	0,789	0,637	0,2759	Valid
10	0,743	0,710	0,655	0,773	0,2759	Valid

Sumber : data primer diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.1 di atas uji validitas dari ketiga variabel yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, pemberdayaan dan produktivitas kerja seperti pada tabel

4.8 di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat signifikansi karena  $t_{hitung} =$  validitas dari indikator dianalisis menggunakan  $df$  (*degree of freedom*) dengan rumus,  $df = n - k$

Keterangan :

$df$  : *degree of freedom*

$n$  : Jumlah sampel

$k$  : Jumlah variabel bebas dan terikan

Jadi  $df$  yang digunakan adalah  $52 - 3 = 49$ , dengan  $alpha$  5% maka menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2759 menunjukkan bahwa uji validitas semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur memiliki konsistensi (dapat digunakan untuk penelitian berikutnya) atau tidak. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach alpha Hitung	Cronbach alpha Standart	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,879	0,6	Realiabel
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,866	0,6	Realiabel
3	Pemberdayaan	0,882	0,6	Realiabel
4	Produktivitas Kerja	0,872	0,6	Realiabel

Sumber: data primer diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.2 di atas pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa keempat variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, pemberdayaan, dan produktivitas kerja adalah reliabel karena :

Nilai koefisien *croanbach alpha* pelatihan kerja  $0,879 > 0,6$

Nilai koefisien *croanbach alpha* lingkungan kerja fisik  $0,866 > 0,6$

Nilai koefisien *croanbach alpha* pemberdayaan  $0,882 > 0,6$

Nilai koefisien *croanbach alpha* produktivitas kerja  $0,872 > 0,6$

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dapat dilihat dari nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* dan memperhatikan titik-titik pada *Normal P - Plot Of Regresion Standardized Residual* dari variabel dependen.

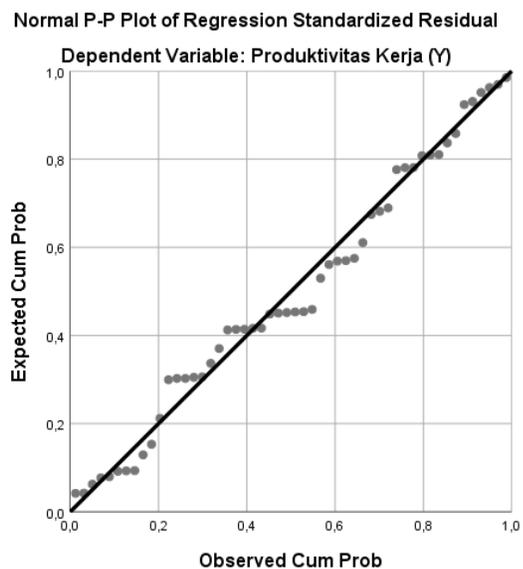
**Tabel 4.3**  
**Uji Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62103540
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,082
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.3 di atas didapatkan hasil nilai sig sebesar 0,200 > 0,005, maka dapat dinyatakan normal. Analisa selanjutnya dengan melihat gambar P-Plot dibawah ini:

**Gambar 4.1**  
**Grafik Normal P P-Plot**



Sumber: data diolah di SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dinyatakan bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Sehingga

memenuhi persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1) nilai *Tolerance* dan (2) *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Dibawah ini merupakan hasil pengujian multikolinearitas:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,145	1,896		,076	,939		
	Pelatihan Kerja (X1)	,671	,069	,655	9,788	,000	,450	2,224
	Lingkungan kerja Fisik (X2)	,169	,063	,195	2,677	,010	,378	2,644
	Pemberdayaan (X3)	,162	,068	,186	2,380	,021	,329	3,039

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah di SPSS 25

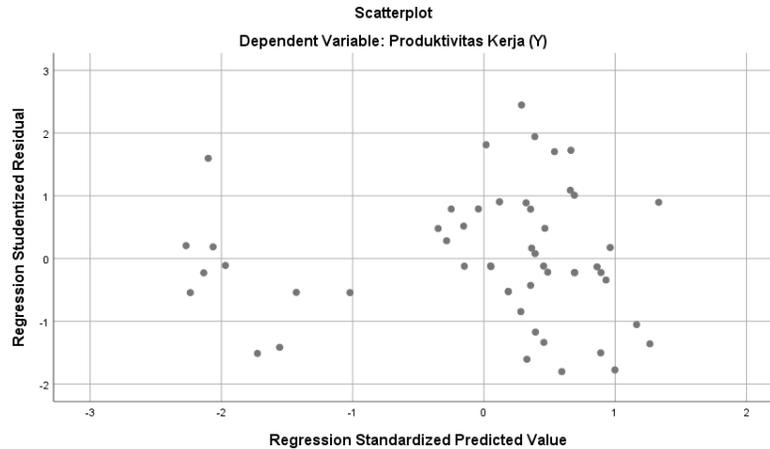
Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) = 0,450, Lingkungan kerja Fisik ( $X_2$ ) = 0.378 , dan Pemberdayaan ( $X_3$ ) = 0.329. Dari output diatas juga diketahui nilai VIF dari masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) = 2,224 , Lingkungan Kerja fisik ( $X_2$ ) = 2,644 dan Pemberdayaan ( $X_3$ ) = 3,039.

Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun grafik hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: data diolah di SPSS 25

Pada gambar 4.2 di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson. Adapun cara mendeteksi terjadi autokorelasi dalam model analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,897	1,67093	2,281
a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan (X3), Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan kerja Fisik (X2)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber: data diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,281. Bila DW terletak antara batas atas atau *Upper Bound* ( $du$ ) dan  $(4-du)$ , maka tidak ada autokorelasi. Didapat nilai pada tabel Durbin-Watson untuk  $n = 52$  dan  $k = 3$  adalah  $du = 1,677$  dan  $4-du = 2,323$  ( $1,677 < 2,281 < 2,323$ ), sehingga dapat dipastikan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk bertujuan membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan secara parsial maupun bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian data dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,145	1,896		,076	,939		
	Pelatihan Kerja (X1)	,671	,069	,655	9,788	,000	,450	2,224
	Lingkungan kerja Fisik (X2)	,169	,063	,195	2,677	,010	,378	2,644
	Pemberdayaan (X3)	,162	,068	,186	2,380	,021	,329	3,039

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 di atas apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,145 + 0,671X_1 + 0,169X_2 + 0,162X_3$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

X<sub>3</sub> = Pemberdayaan

Dari hasil analisis diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,145 artinya, jika pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>), dan pemberdayaan (X<sub>3</sub>) sama dengan nol maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 4,145 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) adalah positif, yaitu sebesar 0,671. Hal ini dapat diartikan apabila pelatihan

- kerja kerja ( $X_1$ ), naik sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,671 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) adalah positif, yaitu sebesar 0,169. Hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,169 satuan.
  - 4) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel pemberdayaan ( $X_3$ ) adalah positif, yaitu sebesar 0,162. Hal ini dapat diartikan apabila pemberdayaan ( $X_3$ ) naik 1 satuan maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,162 satuan.

### Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Correlations					
		Produktivitas Kerja (Y)	Pelatihan Kerja (X1)	Lingkungan kerja Fisik (X2)	Pemberdayaan (X3)
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja (Y)	1,000	,919	,776	,808
	Pelatihan Kerja (X1)	,919	1,000	,669	,720
	Lingkungan kerja Fisik (X2)	,776	,669	1,000	,772
	Pemberdayaan (X3)	,808	,720	,772	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja (Y)	.	,000	,000	,000
	Pelatihan Kerja (X1)	,000	.	,000	,000
	Lingkungan kerja Fisik (X2)	,000	,000	.	,000
	Pemberdayaan (X3)	,000	,000	,000	.
N	Produktivitas Kerja (Y)	52	52	52	52
	Pelatihan Kerja (X1)	52	52	52	52
	Lingkungan kerja Fisik (X2)	52	52	52	52
	Pemberdayaan (X3)	52	52	52	52

Sumber: data diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 di atas terlihat antara produktivitas kerja dengan pelatihan kerja menghasilkan angka 0,919. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara produktivitas kerja dengan pelatihan kerja sangat kuat karena r berkisar antara

0,800-1,000. Untuk korelasi antara produktivitas dengan lingkungan kerja fisik menghasilkan angka 0,776. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara produktivitas kerja dengan lingkungan kerja fisik mempunyai korelasi yang kuat karena nilainya berkisar antara 0,600-0,799. Untuk korelasi antara produktivitas kerja dengan pemberdayaan menghasilkan angka 0,808. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara produktivitas kerja dengan pemberdayaan mempunyai korelasi yang sangat kuat karena nilai r nya berkisar antara 0,800-1,000.

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

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 25:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,897	1,67093	2,281
a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan (X3), Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan kerja Fisik (X2)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber: data diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan  $R^2$  atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,897 atau 89,7%. Artinya, 89,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan). Sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

### UJI HIPOTESIS

#### Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah individu variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 95% ( $\alpha = 5\%$ ), derajat kebebasan ( $df = n - k = 52 - 4 = 48$ ), didapat t tabel = 2,010.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,145	1,896		,076	,939		
	Pelatihan Kerja (X1)	,671	,069	,655	9,788	,000	,450	2,224
	Lingkungan kerja Fisik (X2)	,169	,063	,195	2,677	,010	,378	2,644
	Pemberdayaan (X3)	,162	,068	,186	2,380	,021	,329	3,039

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah di SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Variabel pelatihan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 9,788 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai  $t_{hitung} 2,672 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikan  $0,010 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja.
- 3) Variabel pemberdayaan memiliki nilai  $t_{hitung} 2,380 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikan  $0,021 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel pemberdayaan terhadap produktivitas kerja.

### Uji F

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Nilai  $F_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Berikut hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,703	3	65,568	15,257	,000 <sup>b</sup>
	Residual	206,278	48	4,297		
	Total	402,981	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan (X3), Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2)  
Sumber: data diolah di SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $15,257 > 2,80$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak, artinya pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan berpengaruh secara simultan (bersama)/memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pengrajin ikan asin.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Pada bab ini dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran hasil penelitian pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pemberdayaan terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ikan Asin di RW 01 Kelurahan Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel pelatihan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 9,788 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai  $t_{hitung} 2,672 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikan  $0,010 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja.
- 3) Variabel pemberdayaan memiliki nilai  $t_{hitung} 2,380 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikan  $0,021 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel pemberdayaan terhadap produktivitas kerja.
- 4)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $15,257 > 2,80$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak, artinya pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan berpengaruh secara simultan (bersama)/memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 5) Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,897 atau 89,7%. Artinya, 89,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan). Sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwas Muhammad. 2014. *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Alfabeta. Bandung.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate Dengan SPSS*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- Salinding, Rony. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen* Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106. Makassar: UNHAS.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama
- Singh, R. (2012). Impacts of Trainin Practices on Employees Productivities: A Comparatif Studies. *Interscience ManagementReview (IMR)*, 2 (2), 89-95.
- Snell, S. and Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*. 16th edn. South Western: Cengange Learning.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, Ardika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika*, 13(01),91-100.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta :rajawali pers.

Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

**Jurnal :**

- A. Arifin, H. Djahur, and M. S. Hakam, "Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)," *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya*, vol. 8, no. 2, p. 79932, 2014.
- Heny, Mega G.M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Universitas Medan Area.
- Lestari, P.A., Sriathi, A.A.A.A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar*. E-Jurnal Manajemen, 2(9).
- N. M. I. Purnami and I. W. M. Utama, "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 9, p. 5611, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13.
- S. Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War. Ed.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019
- Sulistiyorini, R., Tawil, M. F. R., & Meyara, S. D. S. (2016). *Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan stress kerja karyawan pg jatiroto lumajang*. Retrieved from
- Zulhelmi. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Banda Aceh*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Zulkarnaen,Wandy., Suarsa, Abin., & dan Kusmana, Rachmat. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi,& Akuntansi)*, Vol.2, No.3, p.151-177.