

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Adam Damastara

adamdamastara09@gmail.com

Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of training, work environment and competence on employees' work productivity of PT. Eka Karunia Motor, Surabaya. While, the research was comparative-quantitative. Moreover, the population was employees of PT. Eka Karunia Motor, Surabaya. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. In line with, there were 50 respondents as sample. Additionally, the data were primary with questionnaires as the instrument. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Package for Social Science) 23. The research result concluded training had positive and significant effect on employees' work productivity of PT. Eka Karunia Motor, Surabaya. This was supported by Lestari (2018). Likewise, work environment had positive and significant effect on employees' work productivity of PT. Eka Karunia Motor, Surabaya. This was supported by Ningsih et. al., (2017). Similarly, competence had positive and significant effect on employees' work productivity of PT. Eka Karunia Motor, Surabaya. This was supported by Tumiwa et.al., (2017).

Keywords: *training, work environment, competence, work productivity*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner terhadap 50 responden. Metode analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Sciences*) versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lestari (2018). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ningsih *et al.*, (2017). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tumiwa *et al.*, (2017).

Kata kunci: pelatihan, lingkungan kerja, kompetensi, dan produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan dalam perusahaan. Disamping itu karyawan

merupakan asset perusahaan yang perlu dikembangkan oleh perusahaan karena karyawan merupakan tenaga yang memiliki sifat atau karakter yang berbeda-beda.

Tantangan yang dihadapi manajemen untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini membuat perusahaan berusaha untuk membuat perbaikan secara berkala untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisien kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Perusahaan dapat memperbaiki produktivitas kerja karyawan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi. Menurut Simamora (2014:110) produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* dan *input* yang optimal. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas merupakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan salah satunya menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2014:102) pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena dengan adanya pelatihan karyawan mampu mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif. Semakin baik karyawan melaksanakan program pelatihannya maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rumahlaiselan dan Wenas (2018), serta Jumantoro *et al.*, (2019) juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh para karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pettarani *et al.*, (2018) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain pelatihan, faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Ravianto (2012:20) lingkungan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan sebab kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang membahas tentang hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan oleh Tumiwa *et al.*, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al.*, (2017) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompetensi diperlukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2014:20) kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan

pekerjaannya. Kompetensi merupakan faktor penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik dan menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi dari dalam kepribadiannya maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki kompetensi maka dia tidak dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Penelitian lain yang membahas tentang hubungan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan oleh Tumiwa *et al.*, (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Ningsih *et al.*, (2017) juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jumantoro *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat kondisi laporan hasil penjualan PT. Eka Karunia Motor dari tahun 2014-2018 yang menjadi latar belakang masalah penelitian ini yaitu pada tahun 2014 PT. Eka Karunia Motor mampu menjual produknya sebanyak 6.710 unit. Namun, pada tahun 2015 PT. Eka Karunia Motor mengalami penurunan penjualan, dan hanya mampu menjual produknya sebanyak 6.450 unit. Pada tahun 2016 PT. Eka Karunia Motor mampu menjual produknya sebanyak 7.025 unit, hal ini menunjukkan bahwa PT. Eka Karunia Motor berhasil meningkatkan kinerja karyawannya sehingga para karyawan mampu menjual produknya dengan optimal. Namun, pada tahun 2017 PT. Eka Karunia Motor hanya mampu menjual produknya sebanyak 6.895 unit. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT. Eka Karunia Motor mengalami penurunan penjualan sehingga para karyawan perlu meningkatkan produktivitas kerjanya kembali. Dan yang terakhir pada tahun 2018 PT. Eka Karunia Motor mampu menjual produknya sebanyak 7.100 unit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk dapat menjual produk secara maksimal maka diperlukan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga PT. Eka Karunia Motor harus melakukan evaluasi untuk dapat memperbaiki produktivitas kerja karyawannya.

PT. Eka Karunia Motor merupakan sebuah perusahaan *automotive dan component* yang bergerak di bidang jasa. PT. Eka Karunia Motor berlokasi di Jl. Bumi indah no. 48, Surabaya merupakan salah satu dari tiga dealer Honda di Surabaya. PT. Eka Karunia Motor berkomitmen untuk memberikan kualitas terbaik kepada konsumen sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang produktif dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Divisi pemasaran memiliki andil yang sangat penting dalam jalannya perusahaan karena divisi pemasaran merupakan salah satu tombak perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Karyawan PT. Eka Karunia Motor perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk menunjang produktivitas kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu bekerja dengan optimal sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba dapat tercapai. Selain itu, perusahaan juga akan mampu bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya. Berdasarkan latar belakang yang telah diurai di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor? (3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas

kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu cara yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih berkembang. Pelatihan dilakukan dengan cara melalui proses pendidikan yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan perlu dilakukan agar karyawan dapat mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan maksimal. Semakin baik pelatihan yang dilakukan maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Lingkungan Kerja

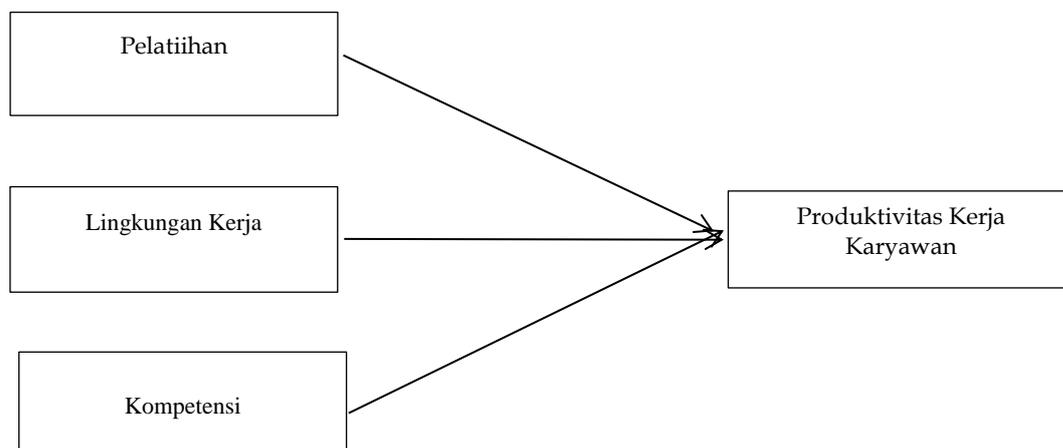
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kompetensi

Kompetensi merupakan sesuatu kemampuan yang dimiliki dari diri seseorang untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2014:20) kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sudah pernah dilakukan dan menjadi acuan oleh peneliti, diantaranya adalah dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Jumantoro <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia	Independen: -Pelatihan -Kompetensi -Beban kerja -Motivasi Dependen -Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan kompetensi dan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
Pettarani <i>et al.</i> , (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai	Independen: -Pelatihan -Motivasi Dependen -Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
Rumahlaiselan dan Wenas (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado	Independen: -Pelatihan -Kompensasi Dependen -Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Lestari (2018)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries	Independen: -Gaya kepemimpinan -Disiplin kerja -Pelatihan Dependen -Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Pelatihan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
Saleh dan Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Independen: -Motivasi -Disiplin kerja -Etos kerja -Lingkungan kerja Dependen -Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Berbagai jurnal 2018-2019, diolah.

Perumusan Hipotesis

Dari uraian permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃: Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan maksud membenarkan dan memperkuat hipotesis dengan harapan pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Karunia Motor.yang berjumlah 50 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 50 responden yang relatif kecil maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:68) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Adapun operasional variabel dalam penelitian yaitu:

Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki *skill*, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh PT. Eka Karunia Motor hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi pada saat dan masa kerja dimasa yang akan datang. Dalam penelitian ini diindikasikan oleh lima indikator yang merujuk pada Mangkunegara (2013:62) indikator yang digunakan dalam mengukur pelatihan adalah: a) Tujuan pelatihan b) Materi c) Metode yang digunakan d) Kualifikasi peserta e) Kualifikasi pelatih (instruktur).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja PT. Eka Karunia Motor yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Dalam penelitian ini diindikasikan oleh tujuh indikator merujuk pada Siagian (2014:59) yaitu: a) Bangunan tempat kerja b) Peralatan kerja yang memadai c) Fasilitas d) Tersedianya sarana angkutan e) Hubungan rekan kerja setingkat f) Hubungan atasan dengan karyawan g) Kerjasama antar karyawan

Kompetensi

Kompetensi merupakan sesuatu pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang dimiliki dari diri seseorang untuk dapat melaksanakan tugas PT. Eka Karunia Motor sesuai dengan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Penelitian ini diindikasikan oleh tujuh indikator yang merujuk pada Wibowo (2015:283) yaitu: a) Keyakinan dan nilai-nilai b) Keterampilan c) Pengalaman d) Karakteristik kepribadian e) Motivasi f) Kemampuan intelektual g) Budaya organisasi

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan pada PT. Eka Karunia Motor. Dalam penelitian ini diindikasikan oleh tiga indikator merujuk pada Simamora (2014:612) adalah sebagai berikut: a) Kuantitas kerja b) Kualitas kerja c) Ketepatan waktu.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Menurut Ghazali (2016:53) dasar pengambilan keputusan uji yaitu: a) Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka item pernyataan tersebut valid. b) Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016:43) yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan valid. b) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dipilih karena data yang diperoleh pada penelitian ini bersumber dari para responden yaitu seluruh karyawan PT. Eka Karunia Motor. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Eka Karunia Motor sebagai responden. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah instrumen penelitian yang digunakan penulis untuk mendapatkan data persepsi dari responden terkait variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya validitas yang setinggi mungkin

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh antara pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$PK = \alpha + \beta_1P + \beta_2LK + \beta_3K + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

PK	=	Produktivitas Kerja Karyawan
P	=	Pelatihan
LK	=	Lingkungan Kerja
K	=	Kompetensi
e	=	Standart error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:156) Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Menurut Ghozali (2016:104) dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah: a) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. b) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. atau tidak terjadi heteroskesdatisitas. Menurut Ghozali (2016:134) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F hitung $< 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai F hitung $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi yang dapat

menjelaskan variasi perubahan produktivitas kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) a) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Pelatihan (P)	P1	0,482	0,000	Valid
	P2	0,671	0,000	Valid
	P3	0,489	0,001	Valid
	P4	0,437	0,002	Valid
	P5	0,373	0,008	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,553	0,000	Valid
	LK2	0,737	0,031	Valid
	LK3	0,695	0,007	Valid
	LK4	0,585	0,000	Valid
	LK5	0,484	0,001	Valid
	LK6	0,551	0,029	Valid
Kompetensi (K)	K1	0,677	0,000	Valid
	K2	0,498	0,000	Valid
	K3	0,571	0,000	Valid
	K4	0,552	0,000	Valid
	K5	0,694	0,000	Valid
	K6	0,457	0,001	Valid
	K7	0,651	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (PK)	PK1	0,426	0,002	Valid
	PK2	0,686	0,000	Valid
	PK3	0,620	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Uji Realibilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	21

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 4:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,402	,498		,808	,423
	P	,268	,086	,192	3,122	,003
	LK	,180	,067	,165	2,667	,011
	K	1,012	,070	,888	14,360	,000

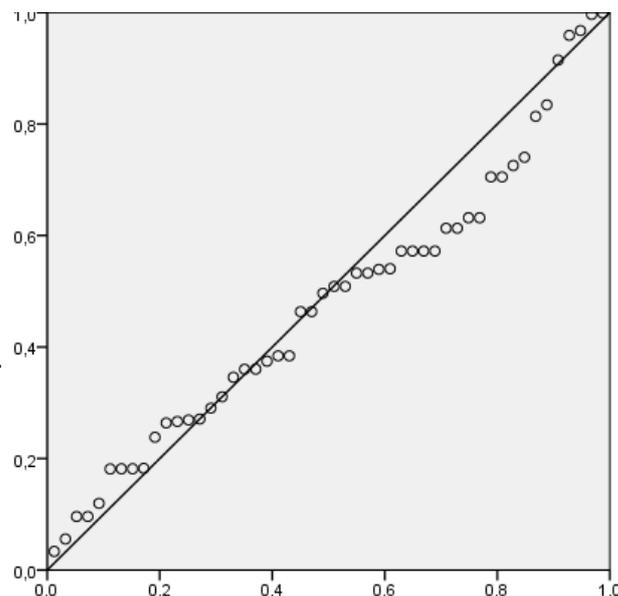
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:
 $PK = 0,402 + 0,268 P + 0,180 LK + 1,012 K + e$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

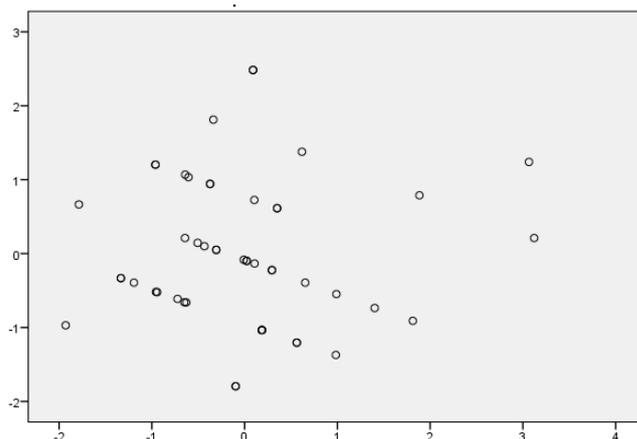
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
P	.996	1.004
LK	.983	1.017
K	.986	1.014

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model

regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan melalui variabel independen pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	7,189	3	2,396	72,996	,000 ^b
	<i>Residual</i>	1,510	46	,033		
	<i>Total</i>	8,699	49			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja PT. Eka Karunia Motor Surabaya layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,909 ^a	,826	,815	,18118

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,826 atau 82,6%, hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi adalah sebesar 82,6% sedangkan sisanya 17,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
P	3,122	,003	Signifikan
LK	2,667	,011	Signifikan
K	14,360	,000	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Menurut Sutrisno (2016:67) pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Untuk dapat mencapai tujuan PT. Eka Karunia Motor Surabaya maka diperlukan karyawan yang dapat bekerja dengan semaksimal mungkin, sehingga pelatihan diperlukan bagi para karyawan yang berpengalaman maupun belum berpengalaman karena bagaimanapun karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan, sehingga semakin baik program pelatihan yang dilakukan oleh para karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lestari (2018), Rumahlaiselan dan Wenas (2018), serta Jumantoro *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Sedarmayanti (2014:20) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan PT. Eka Karunia Motor Surabaya sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja menunjukkan bagaimana keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan yang diberikan pada karyawannya. Lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak positif bagi produktivitas kerja karyawan. Pihak manajemen PT. Eka Karunia Motor Surabaya selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tumiwa *et al.*, (2017) dan Ningsih *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Menurut Aprinto dan Jacob (2013:186) kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keahlian, kemampuan serta karakteristik lain yang dapat menyebabkan seseorang pemegang jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawab serta dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dari dalam kepribadiannya maka dapat menjalankan tugas dan perannya dengan baik, sehingga semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tumiwa *et al.*, (2017) dan Ningsih *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi karyawan yang menjalani program pelatihan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin nyaman kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya menggunakan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor - faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Mungkin akan lebih baik lagi jika sampel yang digunakan lebih dari 50 responden.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi manajemen PT. Eka Karunia Motor Surabaya sebaiknya dapat meningkatkan program pelatihan bagi karyawan, selain itu perusahaan juga harus meningkatkan lagi kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, dan karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (2) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianto, B dan A.F. Jacob. 2013. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. PPM Management. Jakarta

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Jumantoro, R., U. Farida dan A. Santoso. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3(1):106-117
- Lestari, N.E.P. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries. *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2(2):263-270
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pettarani, A., H. Sjahrudin dan A.M. Mus. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 1(1):66-81
- Ravianto, J. 2013. *Produktivitas dan Pengukuran*. Binaman Aksara. Jakarta
- Rumahlaiselan, A. Dan R.S. Wenas. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 6(4):3783-3792
- Saleh, A.R dan Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti* 11(21):28-50
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Wibowo 2015. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.