

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP RODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD KURNIA HANDICRAFT DI BULELENG

Nur Azizah¹, I Wayan Suwendra², I Wayan Bagia³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail : azizah9juli@gmail.com, yc9eda@yahoo.co.id, bagiaundiksha@yahoo.co.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang (1) pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, (2) pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja, (3) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, (4) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan UD Kurnia Handicraft, dan objek penelitian adalah pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan pencatatan dokumen kemudian dianalisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, (2) ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja, (3) ada pelatihan terhadap produktivitas kerja, (4) ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Kata Kunci: pelatihan, motivasi, produktivitas

ABSTRACT

This research aimed to obtain findings eksplanation tested concerning (1) the influence of the training and motivation of working against the productivity of work, (2) the influence of labor motivation towards training, (3) the influence of training against work productivity, (4) influence the motivation of working against work productivity. The research design used in quantitative research is causal. The subject of this study are employees of UD Kurnia Handicraft, and the object or research is the training, motivation and work productivity. Data collected by questionnaire and record-keeping of documents and then analyzed using path analysis. The results showed that (1) there is a positive influence from the training and motivation of working against the productivity of work, (2) there is the influence of labor motivation towards training, (3) there is a work to productivity training, (4) there is the influence the motivation of workingagainst work productivity.

Keywords: Training, motivation, Productivity

Pendahuluan Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Maka dari itu, sangat penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi bekerja karyawan agar dapat memberikan kualitas kerja yang maksimal.

UD Kurnia Handicraft adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan tangan yang mengolah batok kelapa menjadi ikat pinggang yang produknya dipasarkan di pasar lokal dan juga diluar. UD Kurnia Handicraft berlokasi di Desa Pemuteran, Kecamatan Gerokgak, Kabupaten Buleleng. Dimana, di dalam setiap bulannya perusahaan bisa menjual 2.000 hingga 3.000 buah ikat

pinggang dari batok kelapa. Karena banyaknya peminat akan kerajinan tangan tersebut, sehingga perusahaan harus selalu mencapai target yang ditentukan agar terus dapat memenuhi permintaan pasar. UD Kurnia Handicraft memiliki 35 orang karyawan, dimana karyawan tersebut terdiri dari tiga bagian kerja yaitu (1) Bagian pengikis, (2) Pencetak Motif, (3) Perangkaian. Dimana dari ketiga bagian tersebut saling keterkaitan sehingga semuanya harus bisa berjalan dengan baik dan memenuhi target yang ditentukan, agar bagian lainnya tidak terhambat. UD Kurnia Handicraft telah menetapkan standar produksi pada masing-masing karyawan di setiap bagian dan standar tersebut harus mampu dicapai agar dapat memenuhi permintaan pasar. Selanjutnya, berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada perusahaan tersebut dapat diketahui data produktivitas kerja karyawan seperti nampak pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan UD Kurnia Handicraft.

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Pekerjaan	Target Per bulan	Pencapaian	Kategori
1	Asmadi	Bagian Pengikis	Mengikis permukaan batok kelapa	200 Karung	145 karung	Rendah
2	Anwar Kamal	Bagian Pengikis	Mengikis permukaan batok kelapa	200 Karung	135 karung	Rendah
3	I Nyoman Merta Jaya	Bagian Pencetak motif	Membentuk batok kelapa sesuai motif	100 kg	68 kg	Rendah
5	Supardi	Bagian Pencetak motif	Membentuk batok kelapa sesuai motif	100 kg	65 kg	Rendah
5	Ni Putu Sugianti	Bagian Perangkaian	Merangkai motif batok kelapa menjadi ikat pinggang	300 pcs	235 pcs	Rendah
6	Pusparini	Bagian Perangkaian	Merangkai motif batok kelapa menjadi ikat pinggang	300 pcs	235 pcs	Rendah

Sumber: UD Kurnia Handicraft.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa target yang ditentukan perusahaan kepada masing-masing karyawan di setiap bagian tidak dapat tercapai. Ketidaktercapaian target tersebut tentu berakibat pada tidak terpenuhinya permintaan pasar, dan apabila hal ini terus menerus terjadi maka dikhawatirkan perusahaan akan kehilangan pelanggan dan beralih kepada yang lain, karena banyaknya pesaing sejenis dalam usaha ini.

Hal ini harus diperhatikan dengan serius oleh pihak manajer, untuk tetap dapat mempertahankan roda perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Wibowo (2012:116), menjelaskan bahwa melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada diduga bahwa ketidaktercapaian produktivitas kerja karyawan antara lain karena pelatihan dan motivasi. Dari aspek pelatihan dilihat bahwa karyawan masih belum terampil dalam membuat ikat pinggang dan belum mahir dalam pengoperasian peralatan produksi seperti mesin yang digunakan, sehingga menyebabkan proses produksi menjadi lambat dan banyaknya batok kelapa yang hasil motifnya tidak sesuai karena kurang terampil dalam penggunaan mesin. Berdasarkan observasi awal terhadap pemilik UD Kurnia Handicraft, diketahui bahwa ada karyawan masih belum terlatih dan terampil dalam proses pembuatan ikat pinggang dari bahan batok kelapa dan dalam menggunakan peralatan kerja seperti banyaknya batok kelapa yang hancur saat pengikisan dan pembentukan pola karena kurang terampil dalam penggunaan mesin.

Dari aspek motivasi kerja, karyawan merasa apa yang diterima kurang sesuai dengan harapannya. Aspek motivasi yang menjadi pemicu menurunnya produktivitas kerja karyawan

diantaranya gaji dan kondisi tempat bekerja. Gaji yang diterima karyawan UD Kurnia Handicraft berbeda-beda antara bagian satu dengan yang lainnya. Besarnya gaji yang diterima karyawan antara lain (1) bagian pengikis Rp 900.000, (2) bagian cetak motif Rp 1.000.000, (3) bagian perangkaian Rp 1.200.000 (Sumber Data: Daftar Gaji Karyawan pada UD Kurnia Handicraft Tahun 2015), sedangkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Buleleng tahun 2015 mencapai Rp 1.650.000. Melalui perbandingan antara UMK tahun 2015 dengan gaji karyawan maka dapat dilihat bahwa karyawan memperoleh gaji yang masih jauh dibawah UMK. Berdasarkan kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft rendah karena dari faktor gaji yang relative kecil masih di bawah UMK dan tentunya masih dibawah standar untuk mencukupi kebutuhan. Padahal teori mengatakan semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja (Juliansyah, 2013: 23)

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut. (1) Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft?. (2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft?. (3) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft?. (4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kurnia Handicraft?

tujuan penelitian ini untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut. (1) Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. (2) Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja. (3) Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja. (4) Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap produktivitas kerja.

Kajian Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

1. Hubungan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan dan motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. (Raymond, 2010). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₁) Ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft.

2. Hubungan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

Pelatihan yang secara rutin dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi. Notoatmojo (2003) menyatakan bahwa Jika semakin sering perusahaan mengadakan program pelatihan maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₂) Ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan UD Kurnia Handicraft.

3. Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja.

Pelatihan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan Hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan, menurut Kussriyanto (2003: 10), Pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung

terhadap produktivitas. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₃) Ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kurnia Handicraft.

4. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja,. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan suatu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2010). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis: (H₄) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kurnia Handicraft.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Desain kausalitas dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) landasan teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) melakukan penelitian, (5) mengumpulkan data dan analisis data, dan (6) menyusun laporan dan menyimpulkan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X₁ atau variabel bebas pertama yaitu pelatihan, variabel X₂ atau variabel bebas kedua yaitu motivasi kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni produktivitas kerja.

Operasional penelitian variabelnya yaitu variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi kerja serta variabel terikatnya adalah produktivitas kerja.

Subjek penelitian ini adalah UD Kurnia Handicraft, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah

pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Kurnia Handicraft yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuesioner dan pencatatan dokumen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

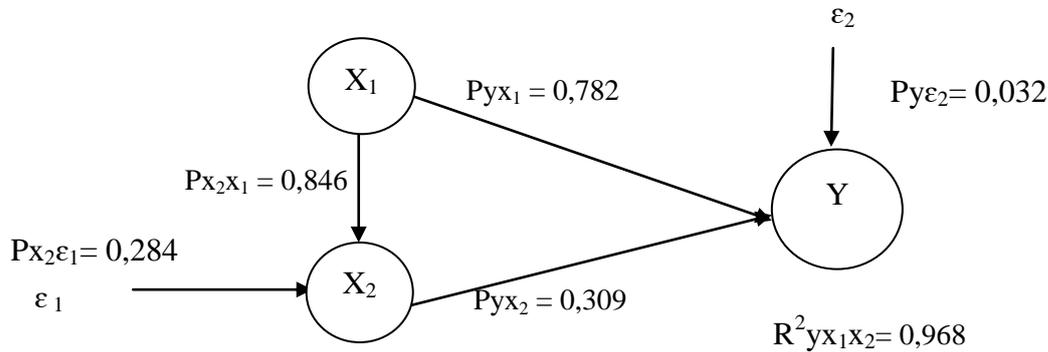
Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 For Windows* maka diperoleh hasil perhitungan uji statistik seperti nampak pada Tabel 2.

Tabel 2. Output SPSS Path Analysis Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y

Parameter	Nilai	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,984	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,968	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yX_1}	0,782	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,612	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,309	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan X_2 terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,095	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	0,846	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2X_1}$	0,716	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{y\epsilon_2}$	0,032	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$P_{X_2\epsilon_1}$	0,284	-	-	-	Ada Hubungan pengaruh

faktor lain terhadap X_2
Sumber: Hasil Output SPSS
Struktur hubungan pengaruh Pelatihan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap Produktivitas Kerja (Y) seperti nampak pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur hubungan pengaruh Pelatihan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Besar sumbangan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 96,80% sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap produktivitas karyawan sebesar 3,20%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno (2010) adalah disiplin, etika kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Besar hubungan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 78,20% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 61,20%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan secara positif terhadap motivasi. Besar hubungan pengaruh pelatihan terhadap motivasi adalah 84,60% sedangkan besar

sumbangan pengaruh dari pelatihan terhadap motivasi adalah 71,60%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap motivasi sebesar 28,40%. Variabel lain yang diduga kuat mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2010) adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, status atau kedudukan, dan tanggung jawab.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Nitisemito (2002) yang menyatakan bahwa jika pelatihan rutin dilaksanakan dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal. Selain itu hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Satria (2013) yang menyatakan pelatihan dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel pelatihan terhadap motivasi menunjukkan bahwa pelatihan secara positif berpengaruh terhadap motivasi pada UD Kurnia Handicraft. Hasil

penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Notoatmojo (2003) yang menyatakan bahwa “Jika semakin sering perusahaan mengadakan program pelatihan maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi”. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Aksha (2013) mengungkapkan bahwa ada hubungan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Simandjuntak (2005) yang menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan produktivitas karyawan”. Hasil penelitian ini turut mendukung kajian empirik dari Novi (2007) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh mengenai pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2012) yang menyatakan “Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Pernyataan ini dipertegas oleh Simamora (2006) menyatakan bahwa “karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas”. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Alimuddin (2012) dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil bahwa motivasi

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah pengamatan hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga hasil penelitian belum bisa digeneralisasikan pada perusahaan lain. Selain itu, jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain yang selanjutnya akan meneliti permasalahan mengenai variabel pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft. Hal ini berarti pelatihan dan motivasi kerja berperan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan (2) Ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft. Hal ini berarti pelatihan berperan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan (3) Ada pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft. Hal ini berarti pelatihan berperan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan (4) Ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Kurnia Handicraft. Hal ini berarti motivasi berperan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah

dikemukakan, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan, agar lebih memperhatikan pengadaan program pelatihan dan motivasi kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pihak manajemen diharapkan mengadakan pelatihan secara berkala kepada para karyawannya untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan motivasi kerja salah satunya dengan pemberian gaji yang cukup kepada para karyawan agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja, selain gaji yang layak perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya

(2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti aspek mengenai pelatihan, motivasi kerja serta produktivitas kerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, di samping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti disiplin, etika kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Daftar Pustaka

- Aksha, Saleh. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi ASD Cooperative Micro Finance Kabupaten Biruen*. Jurnal Variasi ISSN: 2085-6172, Vol.4, No. 1
- Alimuddin. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Telkom Indonesia Tbk*. Skripsi. Universitas Hasanudin Makassar. <http://repository.unhas.ac.id/>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliansyah, Noor. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Kurissyanto, Bambang. 2003. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta: LPPM.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A. 2010. *Employee Training and Development*. New York: MCGraw-Hill, Inc.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Novi, Ria. 2007. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong - Kalimantan Selatan)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Satria, Okky. 2013. *Pengaruh Pelatihan Motivasi serta Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perhubungan Bandung*. Skripsi (tidak diterbitkan): Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis STIE Pasundan.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. cetakan pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen produktivitas kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.