

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. SURYA TRIMEGAH WISESA

*Ichlasul Amal¹, Maulidiah Amalina Rizqi²

*) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

*)ichlasulamal46@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: November 2021
Revisi : November 2021
Diterima : Novemberr 2021
Available online: September 2022

Keywords: Work , Discipline,
Environment, Satisfaction and
Employee Productivity

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas
Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and job satisfaction on work productivity. The type of research used is quantitative research. The sampling technique used a saturated sample with the number of samples obtained as many as 101 respondents. The population used in this study were all employees of PT. Surya Trimegah Wisesa Gresik. The data analysis technique used in this study is the multiple linear method. The results showed that the regression equation obtained was $Y = 1.385 + 0.226 X_1 + 0.512 X_2 + 0.214 X_3$. The results of the analysis show that work discipline has a significant positive effect on employee productivity with a significance value of $0.002 < (0.05)$. The work environment has a significant positive effect on employee productivity performance with a significance value of $0.000 < (0.05)$. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance with a significance value of $0.001 < (0.05)$. It is recommended that to improve employee performance, Management is expected to further develop work discipline that has been applied in the company, 3. Management is expected to be able to better evaluate and increase the compensation that has been given to employees and 4. Management should consider improving the existing work environment in the company.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 101 responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan kerja PT. Surya Trimegah Wisesa Gresik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1.385 + 0.226 X_1 + 0,512 X_2 + 0,214 X_3$. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0.002 < \alpha (0,05)$. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, Manajemen diharapkan dapat lebih mengembangkan disiplin kerja yang telah diterapkan diperusahaan, 3. Manajemen diharapkan dapat lebih mengevaluasi

dan meningkatkan kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan dan 4. Manajemen hendaknya mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja yang ada diperusahaan.



PENDAHULUAN

PT. Surya Timegah Wisesa pada perusahaan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa yaitu pengelolaan makanan. PT. Surya Trimegah Wisesa adalah produsen minyak nabati dengan bahan baku kelapa terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 oleh Andreas, terletak di Jl. 3 Segoromadu II No. 8, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. PT. Surya Trimegah Wisesa selalu memberikan produk dengan mutu terbaik dan kualitas yang tinggi kepada konsumennya. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, produktivitas pada PT. Surya Trimegah Wisesa mengalami fluktuasi sehingga mempengaruhi performa perusahaan. Perusahaan mengalami penurunan dalam pencapaian target dimana beberapa karyawan tidak mampu mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan yang dilihat dari hasil produksi perusahaan. Kurangnya produktivitas karyawan dapat tercermin dari rendahnya target pencapaian. Berdasarkan penuturan kepala produksi, banyak karyawan yang suka menunda pekerjaan dan cenderung melalaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kuantitas. Selain itu, ada dugaan bahwa ada pemicu lain yang menyebabkan karyawan tidak mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja penting dan perlu di garis bawahi karena hal tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan pada PT. Surya Trimegah Wisesa menunjukkan bahwa sering tidak masuk kerja (absen) serta datang dan pergi bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan. Selain itu, lingkungan kerja juga penting bagi karyawan, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Karyawan PT. Surya Trimegah Wisesa berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian produksi PT Surya Trimegah Wisesa menunjukkan bahwa mereka sering mengeluh penerangan di ruangan kerja sudah sangat memadai komunikasi diantara pimpinan dengan karyawan juga sudah baik dimana setiap

pimpinan membantu sudah melaksanakan tugasnya dan mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan seluruh karyawannya untuk mencapai target perusahaan. Tetapi, untuk keadaan kebisingan di dalam ruangan kerja yang menurut karyawan mengganggu konsentrasi karyawan pada saat melakukan pekerjaan, mengganggu konsentrasi mereka pada saat melakukan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:182) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber informasi, penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman harus dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitas kerjanya pun meningkat.

Kepuasan Kerja

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya Robbins & Judge (2012:118). Kepuasan kerja menurut Hantula (2015:81-94) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya.

Produktivitas Kerja

Menurut J. Simanjatak (2011:141) produktivitas adalah Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan 17 diterima manajemen. Menurut Sadarmayanti (2011:80), menjelaskan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Trimegah Wisesa. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013:117). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan sebagai populasi yang dimaksud penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi PT. Surya Trimega Wisesa yang berjumlah 101 karyawan. dimaksud penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa yang berjumlah 101 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan teknik

pengambilan data menggunakan metode angket (kuisisioner).

HASIL UJI DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Butir Pertanyaan	R Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
1.	Y				
	Y1	0,726	0,1956	0,000	Valid
	Y2	0,454	0,1956	0,000	Valid
	Y3	0,527	0,1956	0,000	Valid
	Y4	0,556	0,1956	0,000	Valid
	Y5	0,573	0,1956	0,000	Valid
2.	X1				
	X1.1	0,808	0,1956	0,000	Valid
	X1.2	0,540	0,1956	0,000	Valid
	X1.3	0,709	0,1956	0,000	Valid
	X1.4	0,649	0,1956	0,000	Valid
	X1.5	0,621	0,1956	0,000	Valid
3.	X2				
	X2.1	0,570	0,1956	0,000	Valid
	X2.2	0,581	0,1956	0,000	Valid
	X2.3	0,674	0,1956	0,000	Valid
	X2.4	0,685	0,1956	0,000	Valid
	X2.5	0,611	0,1956	0,000	Valid
4	X3				
	X3.1	0,708	0,1956	0,000	Valid
	X3.2	0,731	0,1956	0,000	Valid
	X3.3	0,803	0,1956	0,000	Valid
	X3.4	0,591	0,1956	0,000	Valid
	X3.5	0,819	0,1956	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas instrumen semua variabel didapatkan r hitung > r tabel 0,1956. Jadi seluruh butir pernyataan dari variabel independen maupun dependen terbukti valid.

Uji Realibilitas

menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena hasil sig. > 0.05.

Uji Normalitas**Tabel 2****Hasil Uji Realibilitas**

Item	Alpha	Reliabel	Keterangan
Produktivitas	0,655	0,60	Reliabel
Disiplin	0,679	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,610	0,60	Reliabel
Kepuasan	0,776	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3****Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF	Keterangan
Disiplin	0,828	1,208	Nonmultikolinieritas
Lingkungan	0,923	1,083	Nonmultikolinieritas
Kepuasan	0,774	1,292	Nonmultikolinieritas

Berdasarkan tabel 3 hasil dari pengelolaan data diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Tabel 4**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

VARIABEL	Sig.	Kesimpulan
Disiplin (X1)	0.664	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan (X2)	0.106	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Kepuasan (X3)	0.768	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa Nilai Uji Glejser Disiplin (X1) 0.664, Lingkungan (X2) 0.106 dan Kepuasan (X3) 0.768 hal tersebut

Tabel 5**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97707659
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.056
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 ^c

Berdasarkan output tabel 5 diketahui besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,197 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan > α (0,197 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)**Tabel 6****Hasil Koefisiensi Determinasi (R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.540	2,019

Berdasarkan data diatas maka diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,564 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat Produktivitas (Y) sebesar 56% disebabkan oleh variabel Disiplin (X1), Lingkungan (X2) dan Kepuasan (X3) sedangkan selebihnya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

Uji Hipotesis**Tabel 7****Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig. T	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja(X2)	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	0,001	Signifikan

Berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Variabel disiplin kerja

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Variabel lingkungan kerja

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,000 atau $0,037 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,001 atau $0, < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kepuasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

INTERPRESTASI HASIL**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin meningkatnya disiplin kerja pada karyawan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Tingkat disiplin kerja pada perusahaan yang diberikan di karyawan dapat dilihat dari sikap disiplin, teladan kepemimpinan dan balas jasa. Adanya hal tersebut karyawan akan bersedia patuh

terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena disiplin karyawan PT. Surya Trimegah Wisesa terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan misalnya tidak datang tepat waktu dan juga suka menunda – nunda pekerjaan yang di berikan artinya karyawan tersebut tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Hal ini dapat mempengaruhi pruduktivitas karyawan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Hasil ini sesuai dengan teori Disiplin kerja merupakan salah satu sasaran untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Rivai, 2011:825). Di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maya, dkk (2015) dengan judul Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja pada karyawan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Tingkat lingkungan kerja pada perusahaan yang diberikan di karyawan dapat dilihat dari *The facilities to do work, Comfortable work place, Safety* dan *Absence of noise*. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan bersedia melakukan aktivitas terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena karyawan PT Surya Trimegah Wisesa kebisingan di dalam ruangan kerja mengganggu konsentrasi karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Untuk kondisi peralatan kerja yang disediakan perusahaan

masih belum baik yaitu terdapat peralatan kerja yang kadang masih kurang seperti, jaringan dan sistem yang ada pada perusahaan yang sering mengalami gangguan sehingga tidak bias mencapai target dan menjadikan produktivitas karyawan menurun. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori lingkungan dianggap penting karenanya pemimpin perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Robbins (2010:378) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Di dukung oleh Noviani (2009) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II". Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif terhadap karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Tingkat kepuasan kerja pada perusahaan yang diberikan di karyawan dapat dilihat dari gaji, promosi dan rekan kerja. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan bersedia melakukan aktivitas terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena karyawan PT.Surya Trimegah Wisesa setiap tahunnya mengaami penurunan karyawan setiap bulannya. Hal ini dikarenakan karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menduduki tempat

yang sangat penting dalam proses kerja. Dengan mencapainya kepuasan kerja maka seseorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaan dan akan tetap berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting sehingga karyawan yang mendapatkan kerja mempunyai catatan kerja yang baik yang nantinya akan berprestasi kerja yang lebih baik serta dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja, Almigo(2014:50-60). Di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Adiwinata (2014) dengan judul penelitian pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas PT Surya Trimegah Wisesa Gresik.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas PT Surya Trimegah Wisesa Gresik.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas PT Surya Trimegah Wisesa Gresik.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Wisesa Gresik

Pihak Manajemen diharapkan dapat lebih mengembangkan disiplin kerja yang telah diterapkan diperusahaan, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan perusahaan akan membentuk adanya karyawan yang bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bagi karyawan kepuasan dalam bekerjasama dengan rekan kerja sangat penting sekali sehingga menjadi tugas yang berat bagi perusahaan untuk mengurus semua kebutuhan karyawan supaya adanya rasa puas dalam bekerja. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja terutama bekerjasama dengan rekan kerja tentu perusahaan juga menjadi diuntungkan karena karyawan merasa nyaman. Perusahaan menginfokan program promosi secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan ataupun langkah-langkah penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan.

Manajemen diharapkan dapat lebih mengevaluasi dan meningkatkan kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan perusahaan akan tetap membentuk adanya motivasi kerja yang baik yang akan mendukung adanya peningkatan produktivitas karyawan.

Manajemen hendaknya mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja yang ada diperusahaan. Produktivitas karyawan akan meningkat bila mereka merasa nyaman dengan keadaan yang ada disekitar tempat mereka. Jika mereka merasa nyaman maka pekerjaan akan diselesaikan dengan baik dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain seperti kompensasi, keterampilan kerja, motivasi, kepemimpinan, sebab semakin baik produktivitas karyawan yang dimiliki individu akan berpengaruh baik bagi kehidupan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, Agora Vol. 2, No. 1, 1-9.
- Hantula, D.A. (2015). "Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility". *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35 (1-2), 81- 94.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). "Buku Praktis Mengembangkan SDM". Jogjakarta: Suka Buku Hasibuan.
- Mangundap Maya, dkk. 2015. Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1, Hal 726-736.
- Nitisemito, Alex S. (2014). "Manajemen Personalia". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviani, Sari Emilia, 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Glory Industrial Semarang II. Tesis.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Hal. 141.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. "Organizational Behavior Edition 15". New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT. Refrika Aditama.
- Sugiyono. (2013). "Statistika Untuk Penelitian". Bandung: Alfabeta.