

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Koperasi KPRI "JAYA" Dawarblandong

Diana Tri Puspitasari¹, Noerchoidah²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Koresponden Email : noerchoidah@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja pegawai Koperasi KPRI "JAYA" Dawarblandong dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang pegawai. Sehingga pengambilan sampel pada penelitian menggunakan sampel jenuh dimana jumlah responden 67 orang diambil semuanya. Pengumpulan data untuk analisis dibantu dengan alat yang disebut kuesioner. Kuesioner tersebut diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang analisis data dengan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda, menginformasikan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh positif pada produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan analisis dimana nilai sig lingkungan kerja dan pelatihan < dari 0,05. Maka dari itu diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh positif yang sig terhadap produktivitas kerja pegawai Koperasi KPRI "JAYA" Dawarblandong. Pengaruh tersebut didukung dengan nilai koef. determinasi sebesar 17,3%, dimana kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to obtain explanatory findings that are tested on the effect of the Work Environment and Training on the Work Productivity of the employees of the KPRI "JAYA" Dawarblandong Cooperative using a quantitative approach. The population in this study amounted to 67 employees. So that the sampling in the study used a saturated sample where the total number of respondents was 67 people. Collecting data for analysis is assisted by a tool called a questionnaire. The questionnaire was processed using multiple linear regression analysis techniques which analyzed the data with the SPSS program. The results showed that the work environment and training had a positive effect on employee productivity. This is in accordance with the analysis where the significant value of the work environment and training is less than 0.05. Therefore, it was concluded that there was a significant positive effect on the work productivity of the KPRI "JAYA" Dawarblandong Cooperative employees. This influence is supported by a coefficient of determination of 17.3%, where the model's ability to explain the influence of the independent variables jointly affects the dependent variable.

Keywords: *Work Environment, Training, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Organisasi di Indonesia memiliki perkembangan semakin pesat dan bersaing. Koperasi menjadi salah satu organisasi yang berkembang di Indonesia. Koperasi adalah sebuah kelompok terdiri dari orang-orang atau lembaga menitikkan keleluasaan kepada anggota untuk masuk dan keluar, seraya kolaborasi secara kekeluargaan saat mengelola usaha untuk meningkatkan ketentraman para anggotanya (Chaniago, Arifinal 2019).

Organisasi perusahaan baik swasta maupun pemerintah biasanya tidak akan lepas dari MSDM. MSDM ini terdiri dari segi rencana, organisasi, pelaksanaan, dan pengendalian. SDM ditafsir perlu, karena meningkatkan keberhasilan dan pengembangan suatu organisasi, karena sdm yang memiliki produktivitas kerja tinggi mampu memberikan pencapaian tujuan dari organisasi. MSDM berperan penting dalam merangkai berbagai kegiatan lembaga yang telah difokuskan untuk mengembangkan, membangkitkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berhasil. Maka sudah seharusnya, organisasi melakukan perencanaan atau usaha-usaha yang memiliki tujuan peningkatan produktivitas kerja seperti penyediaan lingkungan kerja dan pelatihan yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi KPRI "JAYA" yang berlokasi di JL. Dawarblandong – Kedamean, Sidokerto, Pulorejo, Dawarblandong, Mojokerto, Jawa Timur 61354. Koperasi KPRI "JAYA" ini ialah koperasi simpan pinjam bergerak dibidang jasa. Rudianto (2012) mencetuskan bahwa koperasi simpan pinjam merupakan sebuah unit usaha yang berjalan pada penghimpunan dana anggota dimana memiliki tujuan untuk dipinjamkan pada anggota yang memerlukan modal usaha.

Tabel 1

Informasi Absensi Pegawai Pada Koperasi KPRI "JAYA" Dawarblandong
Tahun 2018-2020

| Tahun | Jumlah Pegawai | Absensi Pegawai | | | TTL | Persentase (%) |
|-------|----------------|-----------------|------|-------|-----|----------------|
| | | Sakit | Izin | Alpha | | |
| 2018 | 56 | 9 | 6 | 4 | 19 | 33,9% |
| 2019 | 67 | 11 | 7 | 3 | 21 | 31,3% |
| 2020 | 67 | 12 | 9 | 4 | 25 | 37,3% |

Sumber: Koperasi KPRI "JAYA" Dawarblandong

Berdasarkan data absensi di atas menginformasikan bahwa jumlah pegawai tahun 2018 sebanyak 56 pegawai dengan total keseluruhan absensi pegawai sebanyak 19 pegawai (33,9%). Tahun 2019 terlihat bahwa absensi jumlah pegawai adalah 67 pegawai dengan total yang melakukan absensi sebanyak 21 pegawai (31,3%). Sementara pada tahun 2020 total pegawai yang melakukan absensi sebanyak 25 pegawai (37,3%), lebih tinggi jika dibandingkan tahun 2019. Kondisi ini menjelaskan bahwa Koperasi KPRI "JAYA" Dawarblandong cenderung mengalami kenaikan pada data absensi kehadiran. Alasan pegawai tidak melakukan absensi kehadiran dikarenakan pegawai sakit yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Alasan tersebut yang seharusnya menjadi evaluasi untuk diperhatikan oleh Koperasi KPRI "JAYA" Dawarblandong guna mendorong pegawai untuk memberikan hasil terbaik.

Permasalahan yang ada di Koperasi terletak pada situasi lingkungan kerja yang tidak nyaman efek kebisingan atau suara kendaraan lalu lintas, kurangnya kebersihan yang disebabkan bau tidak sedap dan juga keadaan kelembapan karena ventilasi tidak dilengkapi sehingga kurang memberikan kenyamanan dan keamanan bagi pegawainya. Permasalahan lainnya adalah pelatihan. Hal ini disebabkan banyak pegawai belum menerapkan sehingga pegawai yang bekerja di koperasi KPRI "JAYA" tidak mengerti dengan pekerjaannya dan tidak dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, sehingga semua pekerjaan

menumpuk dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Ini membuat produktivitas kerja menurun. Meningkatnya produktivitas pegawai tercermin dari pegawai yang selalu hadir dalam organisasi, tidak pernah absen, kerjanya baik dan mau bekerja keras serta pegawai tidak pernah cuti. Akan tetapi dalam faktanya produktivitas kerja pegawai makin menurun yang berakibat pada employee *LTO* dari tahun ke tahun. Gambaran *LTO* pegawai Koperasi KPRI “JAYA” adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Labour Turn Over Pada Koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong
Tahun 2018-2020

| Tahun | Jumlah Pegawai Awal Tahun | Jumlah Pegawai | | Jumlah Pegawai Akhir Tahun | LTO |
|-------|---------------------------|----------------|--------|----------------------------|-------|
| | | Masuk | Keluar | | |
| 2018 | 56 | 7 | 2 | 61 | 3,27% |
| 2019 | 67 | 4 | 6 | 64 | 9,37% |
| 2020 | 67 | 4 | 4 | 67 | 5,97% |

Sumber: Koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong

Data pada tabel 2 menggambarkan bahwa *LTO* (jumlah pegawai masuk dan keluar) pada Koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong fluktuatif. Tingginya tingkat pegawai yang keluar setiap tahunnya, berefek pada kemahiran pekerjaan dimana mengalami keterlambatan alhasil berdampak pada waktu dan biaya pelaksanaan. Sebab membentuk pegawai baru menjadi ahli dalam melaksanakan pekerjaan lain diluar pekerjaannya dan pencapaian target membutuhkan waktu dan kinerja handal lainnya. Sehingga setiap organisasi selalu melaksanakan pertimbangan tenaga kerja agar mendapatkan tujuan yang telah dicetuskan yaitu penerimaan keuntungan yang besar, begitupun dengan koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong.

Berdasarkan penguraian di atas, riset dilakukan dengan penentuan sasaran yang ingin dicapai yaitu dengan mengetahui tujuan riset. Adapun tujuan riset ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja itu penting, karena dalam koperasi apabila dilakukan peningkatan dalam menjaga (lingkungan kerja) semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satunya dapat membuat pegawai merasa nyaman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai target. Lingkungan Kerja ialah suatu yang ada disekeliling para pekerja serta memotivasi diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan atau dengan kata lain sebagai keseluruhan bahan-bahan dan alat perkakas yang dihadapi, dimana seseorang pekerja di lingkungan kerjanya, langkah kerjanya dan pengelolaan kerjanya baik sebagai individu atau kelompok (Eka Wilda Faida, 2019).

Pelatihan

Pelatihan dalam sebuah organisasi koperasi sangat dibutuhkan karena dengan adanya pelatihan kerja pegawai dapat melakukan aktivitas untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian (*skill*) yang nantinya dijadikan sebagai pembekalan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Usaha dalam tingkatkan prestasi kerja pegawai dalam pekerjaan yang akan datang adalah definisi dari pelatihan menurut Mangkunegara (2016). Sementara Dessler, Gary (2015:284) mengartikan pelatihan adalah prosedur mengarahkan pegawai baru atau pegawai yang telah memiliki keahlian dasar yang mereka perlukan untuk melaksanakan kewajiban mereka.

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Sutrisno (2017:102) mengartikan bahwa perbandingan antara posisi dan tenaga kerja kelompok waktu bersama hasil yang dicapai dengan tugasnya. Disisi lain, Hasibun (2018:340) mengartikan produktivitas adalah perbandingan antara input (masukan) dengan output (hasil). Ketika produktivitas meningkat maka berefek pada kenaikan efektivitas waktu, materi, sistem kerja, teknik pembuatan dan penambahan keahlian dari tenaga kerjanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang diambil oleh peneliti dalam melakukan riset ini ialah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah riset yang didasarkan pengujian hipotesis. Populasi pada Koperasi KPRI "JAYA" Dawarblandong adalah seluruh pegawai yang berjumlah 67 orang. Pengambilan sampel riset ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dimana jumlah responden sebanyak 67 pegawai diambil semuanya. Analisis data yang diterapkan pada riset ialah analisis linier berganda yang didukung beberapa percobaan lainnya seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kevalidan kuesioner. Selain itu, dilakukan juga pengecekan asumsi klasik yang memiliki beberapa riset seperti uji normalitas, uji heterodeksitas, uji multikolinieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | Pearson Correlation | r tabel (N=5) |
|--------------------------|--------------------|------------------------|---------------|
| | | r hitung | |
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0,482 | 0,244 |
| | X1.2 | 0,354 | 0,244 |
| | X1.3 | 0,43 | 0,244 |
| | X1.4 | 0,482 | 0,244 |
| | X1.5 | 0,452 | 0,244 |
| | X1.6 | 0,382 | 0,244 |
| | X1.7 | 0,401 | 0,244 |
| | X1.8 | 0,413 | 0,244 |
| | X1.9 | 0,329 | 0,244 |
| | X1.10 | 0,445 | 0,244 |
| | X1.11 | 0,266 | 0,244 |
| | X1.12 | 0,467 | 0,244 |
| | X1.13 | 0,589 | 0,244 |
| | X1.14 | 0,382 | 0,244 |
| | X1.15 | 0,48 | 0,244 |

| | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| Pelatihan (X2) | X2.1 | 0,413 | 0,244 |
| | X2.2 | 0,397 | 0,244 |
| | X2.3 | 0,322 | 0,244 |
| | X2.4 | 0,367 | 0,244 |
| | X2.5 | 0,302 | 0,244 |
| | X2.6 | 0,219 | 0,244 |
| | X2.7 | 0,419 | 0,244 |
| | X2.8 | 0,444 | 0,244 |
| | X2.9 | 0,346 | 0,244 |
| | X2.10 | 0,623 | 0,244 |
| | X2.11 | 0,349 | 0,244 |
| | X2.12 | 0,403 | 0,244 |
| | X2.13 | 0,421 | 0,244 |
| | X2.14 | 0,256 | 0,244 |
| | X2.15 | 0,536 | 0,244 |
| Produktivitas Kerja (Y) | Y.1 | 0,37 | 0,244 |
| | Y.2 | 0,265 | 0,244 |
| | Y.3 | 0,263 | 0,244 |
| | Y.4 | 0,482 | 0,244 |
| | Y.5 | 0,275 | 0,244 |
| | Y.6 | 0,347 | 0,244 |
| | Y.7 | 0,373 | 0,244 |
| | Y.8 | 0,254 | 0,244 |
| | Y.9 | 0,447 | 0,244 |
| | Y.10 | 0,431 | 0,244 |
| | Y.11 | 0,398 | 0,244 |
| | Y.12 | 0,346 | 0,244 |
| | Y.13 | 0,452 | 0,244 |
| | Y.14 | 0,408 | 0,244 |
| | Y.15 | 0,304 | 0,244 |
| | Y.16 | 0,28 | 0,244 |
| | Y.17 | 0,481 | 0,244 |
| | Y.18 | 0,307 | 0,244 |

Sumber: Lampiran Output SPSS, data diolah 2022

Tabel.3 bersumber data-data analisis sebelumnya menunjukkan hasil bahwa setiap item pernyataan digambarkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244), sehingga indikator dalam variabel lingkungan kerja, pelatihan dan produktivitas kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,667 | 15 |
| Pelatihan (X2) | 0,605 | 15 |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,606 | 18 |

Sumber: Lampiran Output SPSS, data diolah 2022

Data di atas yang berisikan nilai uji reliabilitas menggambarkan bahwa varibel lingkungan kerja dan pelatihan dapat diartikan bahwa data telah reliabel. Hal ini diperkuat dengan nilai *cronbach's alpha* sejumlah 0,667 untk (lingkungan kerja), sebesar 0,605 untuk pelatihan, dan sebesar 0,606 untuk produktivitas kerja yang berarti nilai dari uji validitas tinggi karena berada di rentang nilai $0,61 < r \leq 0,80$.

Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian asumsi klasik masing-masing kategori meliputi uji normalitas, multikolonieritas, autokorelasi, heteroskedastisits dan model regresi berganda. Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk memahami apakah data telah layak atau tidak untuk dianalisis lebih lanjut dengan regresi linier berganda. Dilaksanakan uji linier berganda sebagai berikut:

Model Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Hasil Uji Linier Berganda

| Variabel | <i>Unstandardized</i> | <i>Standardized Coefficients</i> |
|-------------------|-----------------------|----------------------------------|
| | <i>B</i> | <i>Beta</i> |
| (Constant) | 38,036 | |
| Lingkungan Kerja | 0,304 | 0,3 |
| Pelatihan | 0,261 | 0,237 |
| R | | 0,416 |
| R Square | | 0,173 |
| Adjusted R Square | | 0,147 |

Sumber: Lampiran Output SPSS (data diolah)

Hasil analisis dalam penelitian ini, apabila ditulis persamaan regresi kedalam bentuk *standardized coefficient* sebagai berikut :

$$Y = 0,416 + 0,304X_1 + 0,261X_2$$

Perramaan regresi tersebut bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Koef. Konstanta = 0,416

Pernyataan tersebut menjelaskan, jika nilai dari seluruh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Pelatihan) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja bernilai sebesar 0,416

2. Nilai Koef. $X_1 = 0,304$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang berarti bahwa setiap terjadi penambahan Lingkungan Kerja (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,304 satuan.

3. Nilai Koef. $X_2 = 0,261$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) yang berarti bahwa setiap terjadi kenaikan Pelatihan (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,261 satuan.

Uji Statistik t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial antara variable (lingkungan kerja dan pelatihan) pada variable (produktivitas kerja).

Tabel 6
Hasil Uji-t

| Prediktor | Coef | Se Coef | P-value |
|------------------|-------|---------|---------|
| Lingkungan Kerja | 0,304 | 0,300 | 0,012 |
| Pelatihan | 0,261 | 0,237 | 0,044 |

Sumber: Lampiran Output SPSS 22,0 (data diolah)

Sesuai dengan perolehan uji t pada Tabel 6 di atas menggambarkan nilai hasil lingkungan kerja, menjelaskan dimana nilai *p-value* sebesar $0,012 <$ dari nilai α yaitu 0.05, dan nilai hasil uji-t pelatihan yang berarti nilai *p-value* sebesar 0.044 lebih kecil dari nilai α (0.05). Maka keputusan yang dapat diambil adalah tolak H_0 . Kesimpulannya bahwa ada pengaruh yang sig antara lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja.

Hipotesis Simultan Uji F

Setelah didapatkan model regresi, pengamatan dilanjutkan pada uji serentak untuk mengetahui apakah semua variable (lingkungan kerja dan pelatihan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak pada variable (produktivitas kerja).

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 162,9 | 2 | 81,45 | 6,702 | ,002 ^b |
| | Residual | 777,816 | 64 | 12,153 | | |
| | Total | 940,716 | 66 | | | |

Sumber: Lampiran Output SPSS, data diolah 2022

Tabel 7 merupakan hasil pengujian uji F yang memiliki arti bahwa analisis uji serentak dengan nilai sig 0.002 yang $<$ dari α yaitu 0.05. Melihat hal tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu tolak H_0 yang berarti terdapat pengaruh sig antara lingkungan kerja (X_1), dan pelatihan (X_2) pada produktivitas kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 8
R-Square
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .416 ^a | 0,173 | 0,147 | 3,486 |

Sumber: Lampiran Output SPSS, data diolah 2022

Hasil *R-Square* pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi (lingkungan kerja dan pelatihan) terhadap produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel prediktor adalah sebesar 0,173 atau 17,3%, sementara sisanya 0,827 diwakilkan faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam model.

Pembahasan

Riset ini memiliki tujuan untuk mendapati ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja pegawai Koperasi KPRI “JAYA”. Setelah dilakukan analisis didapatkan taksiran *r-square* sebesar 0,173 yang menjelaskan kalau produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pelatihan pada Koperasi KPRI “JAYA” Dawarblnding sebesar 17,3%, sementara sisanya 0,827 mewakili faktor lain yang tidak terangkum oleh model.

Berdasarkan perolehan pengujian hipotesis untuk variabel lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) mendapatlan hasil yaitu terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) pada produktivitas kerja (Y). Riset tersebut didukung dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh, dimana t_{hitung} (0,012) < dari nilai α yaitu 0.05. Sedangkan hasil pengujian hipotesis kedua, dapat dijelaskan bahwa pelatihan (X2) berpengaruh positif secara sig pada produktivitas kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,044 dimana nilai t_{hitung} ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0.05. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan pelatihan (X2) pada produktivitas kerja (Y) dilakukan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F. Hasil pengolahan data menjelaskan bahwa nilai $p\text{-value}$ (0.002) yang < dari α (0.05), maka keputusan yang diambil adalah tolak H_0 yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh sig diantara lingkungan kerja (X1) dan pelatihan (X2) pada produktivitas kerja (Y).

SIMPULAN

1. Hipotesis pertama memakai uji-t memperoleh keputusan yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh sig pada Produktivitas Kerja pada Koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong.
2. Hipotesis kedua menerapkan uji-t memperoleh simpulan yaitu Pelatihan berpengaruh sig terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong.
3. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-F menghasilkan simpulan, dimana penelitian akan Lingkungan Kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi KPRI “JAYA” Dawarblandong.

SARAN

Dari hasil riset serta simpulan yang telah terurai di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel Lingkungan Kerja pada koperasi KPRI “JAYA” saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang diharapkan karena dengan melihat semua pegawai yang ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja, jadi ini perlu untuk dipertahankan. Tetapi untuk organisasi supaya lebih merhatikan dari segi fasilitas kerja yang diberikan pada pegawai, supaya pegawai bekerja lebih produktif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya demi capai produktivitas kerja yang sesuai.
2. Berdasarkan variabel Pelatihan mengenai jawaban responden tertinggi dengan pernyataan pelatihan sesuai dengan minat peserta sehingga diharapkan supaya dapat diberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk setiap devisi agar pegawai dapat mengembangkan keterampilannya sesuai dengan pekerjaan setiap pegawainya.
3. Untuk variabel Produktivitas Kerja agar dapat meningkat yang sangat diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan disertai dengan memberikan pelatihan terhadap setiap pegawai sesuai dengan kebutuhan pada bidangnya. Hal ini sesuai dengan hasil riset yang sudah dilakukan, yaitu lingkungan kerja dan pelatihan sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

PENELITIAN SELANJUTNYA

Untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variable lain guna melingkapi hasil penelitian ini dan lebih mengeksplorasi fenomena yang sudah ada dengan menggunkan variable lain yng dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, Arifinal. (2019). *Pengertian dan Prinsip Koperasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Faida, Eka Wilda. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rudianto.(2012). *Pengantar Akuntansi Konsep dan Teknik Penyusunan Laporan Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

WO Kurniawan, SP Estiasih, GR Maharani. (2023). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Social Responsibility Perusahaan pada PT. Unilever Indonesia Tbk. *JFAS: Journal of Finance and Accounting Studies*, 2023