Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 5(2) 2024 : 9767-9781

The Influence of Work Environment, On The Job Training and Job Analysis on the Work Productivity of Employees of the Public Broadcasting Institution (LPP) of Television Republik Indonesia (TVRI) East Nusa Tenggara Station with Job Satisfaction as an Intervening Variable

Pengaruh Lingkungan Kerja, On The Job Training dan Analisis Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Nusa Tenggara Timur Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Fredrikus Royanto Bau[1*], Simon Sia Niha[2], Stanis Man[3]
Universitas Katolik Widya Mandira Kupang[1,2,3]
royantobau@gmail.com , ss.mukin1811@gmail.com , stanisman08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi karyawan tentang lingkungan kerja, *on the job training*, analisis pekerjaan, produktivitas kerja dan kepuasan kerja di LPP TVRI Nusa Tenggara Timur, untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan LPP TVRI NTT, untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI NTT, untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI NTT, serta untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan LPP TVRI NTT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan studi lapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan metode SEM-PLS yang dioperasikan menggunakan program Smart PLS versi 3.3.8 (2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja, *on the job training*, analisis pekerjaan, produktivitas kerja dan kepuasan kerja di LPP TVRI Nusa Tenggara Timur dikategori baik. Terdapat pengaruh signifikan *on the job training* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sedangkan lingkungan kerja (X1) dan analisis pekerjaan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1), *on the job training* (X2) dan analisis pekerjaan (X3) terhadap kepuasan kerja (Z). Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (Z) terhadap produktivitas kerja (Y). Kepuasan kerja (Z) dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja (X1) dan analisis pekerjaan (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sedangkan pengaruh *on the job training* (X2) terhadap produktivitas (Y) kerja tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja (Z).

Kata kunci : Lingkungan Kerja, *On The Job Training*, Analisis Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to describe the perception of employees about the work environment, on the job training, job analysis, work productivity and job satisfaction at LPP TVRI East Nusa Tenggara, to find out the significance of the influence of the work environment, on the job training and job analysis on the job satisfaction of LPP TVRI NTT employees, to find out the significance of the influence of the work environment, on the job training and job analysis on the work productivity of LPP TVRI employees NTT, to find out the significance of the influence of job satisfaction on the work productivity of LPP TVRI NTT employees, as well as to find out whether job satisfaction mediates the influence of the work environment, on the job training and job analysis on the job satisfaction of LPP TVRI NTT employees. The

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

method used in this study is a quantitative approach with field studies. The data collection technique uses observation, interview, questionnaire and documentation techniques. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis using the SEM-PLS method which is operated using the Smart PLS program version 3.3.8 (2024). The results of the study show that employees' perception of the work environment, on the job training, job analysis, work productivity and job satisfaction at LPP TVRI East Nusa Tenggara are categorized as good. There was a significant effect on the job training (X2) on work productivity (Y) while the work environment (X1) and job analysis (X3) did not have a significant effect on work productivity (Y). There was a significant influence between the work environment (X1), on the job training (X2) and job analysis (X3) on job satisfaction (Z). There is a significant influence of job satisfaction (Z) on work productivity (Y). Job satisfaction (Z) can mediate the influence of work environment (X1) and job analysis (X3) on work productivity (Y) while the influence of on the job training (X2) on work productivity (Y) cannot be mediated by job satisfaction (Z).
Keywords : *Work Environment, On The Job Training, Job Analysis, Job Satisfaction, Job Productivity*

1. Pendahuluan

Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Dengan adanya SDM yang handal dan berkualitas maka perusahaan atau organisasi akan tetap bersaing dan mempertahankan esksistensinya dalam dunia bisnis atau organisasi. Oleh karena pentingnya sumber daya manusia dalam keberadaan sebuah organisasi atau perusahaan maka perlu dilakukan evaluasi. Alfaidah (2007) menjelaskan, kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah melalui pengelolaan SDM yang baik.

Organisasi atau perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai dan salah satunya adalah meningkatkan produktivitas dan nilai serta pendapatan perusahaan atau organisasi. Pencapaian tujuan tersebut dikatakan berhasil dalam melakukan aktivitasnya dengan produktivitas sebagai barometer. Produktivitas kerja adalah suatu hal yang sering menjadi fokus dari manajemen dari suatu perusahaan atau organisasi, instansi atau lembaga. Hal ini lantaran manajemen di setiap level baik itu *top level management*, *midle level management* hingga *lower level management* mengharapkan adanya produktivitas kerja yang tinggi yang nantinya berdampak pada meningkatnya kinerja dari setiap karyawan dan akhirnya terakumulasi menjadi kinerja lembaga atau perusahaan. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil dengan masukan yang diperlukan, Blecher (1987) dalam Wibowo (2007;109). Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan (*input : output*). Perbaikan terhadap rasio produktivitas melalui peningkatan banyaknya output yang lebih baik dengan tingkat input sumber daya tertentu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Ada sejumlah variabel yang berpengaruh pada produktivitas kerja antara lain, variabel manusia (sumber daya manusia), peralatan, lingkungan, serta metode kerja. Setiap variabel ini tentunya saling berkaitan satu sama lainnya. Artinya ada asumsi bahwa ketika salah satu variabelnya lebih diutamakan maka bisa berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, fokus perhatian manajemen hendaknya diarahkan agar semua variabel yang ada harusnya berjalan secara simultan dan tanpa adanya perlakuan yang berbeda. Contohnya, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen tidak bisa hanya fokus pada pengembangan sumber daya manusia tetapi juga memperhatikan variabel lainnya seperti peralatan, lingkungan kerja serta metode kerjanya.

Ada asumsi bahwa ketika semua variabel ini dijalankan secara bersamaan maka semuanya akan berjalan baik. Menurut Wibowo (2007), ada dua tipe produktivitas yaitu *total productivity* yang menghubungkan nilai semua keluaran (*output*) dengan nilai semua masukan (*input*) dan *partial productivity* yang menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan. Ukuran produktivitas yang paling banyak dipakai oleh ekonom dan eksekutif bisnis adalah *labor productivity index*. Hal ini dikarenakan tenaga kerja adalah komponen biaya terbesar dalam operasional sebuah perusahaan atau organisasi.

Dalam mengelola SDM, salah satu tantangan yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2000:2). Lebih lanjut, Sahara (2012) memberi batasan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan proses produksi. Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi.

Produktivitas karyawan akan meningkat manakala perusahaan mampu menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan demikian karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya secara cepat. Kumbadewi et al (2021) mengatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Dari hasil penelitian yang dilakukan bersama teman-temannya, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian Kumbadewi ini searah dengan teori Ishak dan Tanjung (2003) yang mengatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas meningkat.

Begitupun kajian empirik dari Senata (2014) memperkuat hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian berbeda dilakukan Dahlia (2019) bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja tapi tidak signifikan. Menurutnya, variabel lain seperti kelelahan kerja justru berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda lainnya dilakukan Zuhriyah, Esa Lady (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya variabel lain di luar lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 67,3% yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Selain lingkungan kerja, ada juga pengaruh lain yakni dari dalam diri karyawan itu sendiri antara lain menyangkut pengetahuan dan keterampilan dari karyawan itu sendiri. Untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dibutuhkan pelatihan kerja. Nitisemito (1996:35), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai keinginan perusahaan.

Hal ini berarti pelatihan yang dimaksud bukan hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata tetapi dalam pengertian yang lebih luas. Carrell dan Kuzmits (1982:282) mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis di mana karyawan mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi. Sedangkan Drummond (1990:63) mengatakan, pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu. Selanjutnya, serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang disebut sebagai pelatihan, Simamora (1999:345).

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian tertentu dan sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar, Mangkuprawira (2003:135). Dalam definisi lebih lanjut Mangkuprawira (2003) memberikan perbedaan pengertian pelatihan dan pendidikan. Pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) bagi para karyawan yang dapat digunakan dengan segera diartikan sebagai pelatihan. Sementara Pendidikan adalah proses memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum secara terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Moekijat (1991:2) mendefinisikan pelatihan merupakan usaha yang bertujuan untuk menyesuaikan seseorang dengan lingkungannya, baik itu lingkungan di luar pekerjaan, maupun lingkungan di dalamnya. Adapun ujuan utama pelatihan antara lain, Carrell dan

Kuzmits (1982 : 278), a). Membuat keterampilan karyawan semakin meningkat sesuai dengan perkembangan teknologi, b). Efisiensi terhadap waktu belajar bagi karyawan yang baru direkrut agar menjadi lebih kompeten, c). Membantu masalah operasional, d). Menyiapkan karyawan dalam promosi dan untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Peningkatan produktivitas kerja, peningkatan etika atau moral, pengurangan biaya, stabilitas dan keluwesan orang yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan perubahan syarat-syarat eksternal merupakan dampak dari program pengembangan dan pelatiihan yang direncanakan. Program dimaksud juga akan membantu memenuhi kebutuhan setiap karyawan dalam mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir mereka seumur hidup. Pengelolaan SDM akan terdampak program pelatihan sebab dengan adanya pengelolaan SDM yang baik akan menguntungkan perusahaan juga karyawan.

Adapun fungsi pelatihan menurut Hamalik (2001:13) adalah, memperbaiki kinerja atau *performance* para peserta. Pelatihan kerja akan berguna saat mempersiapkan promosi untuk jabatan tertentu juga mempersiapkan tenaga kerja pada posisi jabatan yang lebih tinggi. Selanjutnya Cherrington (1995:358) menyebutkan bahwa dalam pelatihan ada dua metode yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Dalam metode prakteknya, *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*. Hal ini dikarenakan, metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. Sementara metode *on the job training* fokus pada meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara cepat.

Pendapat Cherrington (1995) ini diperkuat dengan hasil penelitian Ahyakudin et al (2019) yang mana dalam penelitiannya menyebutkan *On the job training* merupakan salah satu metode dalam pelatihan bagi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Wahyuningsih (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lebih lanjut, Taufik (2007) dalam penelitiannya bahwa secara parsial metode pelatihan *on the job training* memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Meski demikian disarankan agar metode pelatihan yang ada sebaiknya ditambah dengan metode pelatihan *off the job training* yang belum pernah dilaksanakan di tempatnya meneliti. Taufik (2007) menyarankan perlu adanya monitoring evaluasi serta tindak lanjut terhadap pelatihan harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan.

Hasil penelitian berbeda diungkapkan Lestari (2019). Dikatakannya, pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Khadafi (2016) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lebih lanjut Amanda (2019) mengatakan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Riana (2017) dan Vonny (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun, Amanda (2019) menyebutkan bahwa pelatihan kerja akan berpengaruh positif dan signifikan jika dimediasi oleh kepuasan kerja yang mana, hal ini sesuai dengan temuan peneliti sebelumnya menggunakan metode *causal step*. Dalam suatu perusahaan karyawan sangatlah penting dalam pengembangan dan kemajuan perusahaannya, oleh karena itu perusahaan melakukan suatu program pelatihan dalam peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

Pada prinsipnya pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dengan kata lain agar karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Giritama (2014), Mua'rrifa (2015) dan Nurzaman (2016)

dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Pangaribuan (2013), Adiwinata (2014), Muayyad (2016) dan Geraldy (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak terlepas dari apa yang disebut dengan analisis pekerjaan atau *job analysis*. Noe (2016) dalam Suryani dan Eoh (2019 : 52) mendefenisikan analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah proses mendapatkan informasi rinci tentang pekerjaan, sedangkan desain pekerjaan atau *job design*) adalah proses bagaimana menentukan pendekatan yang tepat dalam melakukan pekerjaan serta rincian tugas atau kerja yang dibutuhkan. Program ini sama – sama bermanfaat dalam penentuan tugas, kegiatan, perilaku atau kewajiban yang akan dikerjakan. Selain itu, untuk menetapkan pengetahuan, kemampuan, kecakapan dan beberapa karakteristik lainnya seperti faktor kepribadian, sikap, ketangkasan atau karakteristik fisik atau mental yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Analisis pekerjaan merupakan sebuah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan serta kualifikasi dari orang yang akan memangku jabatan tersebut serta tanggung jawab dan kebutuhan karyawan yang akan menyelesaikannya. Proses penyusunan analisis pekerjaan menyangkut informasi pekerjaan, tentang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, cara kerja agar karyawan dapat menyelesaikannya tepat waktu, jenis keterampilan yang dibutuhkan, perilaku kerja yang cocok ditempatkan pada posisi dimaksud, juga proses penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel *on the job training* terhadap produktivitas kerja sudah banyak dilakukan seperti diuraikan sebelumnya, sementara pengaruh variabel analisis pekerjaan terhadap produktivitas kerja belum banyak dilakukan. Para peneliti lebih banyak meneliti pengaruh analisis pekerjaan terhadap kinerja kerja. Begitupun penelitian tentang pengaruh analisis pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh analisis pekerjaan terhadap produktivitas kerja tidak ditemukan. Padahal menurut Sastrohadiwiryo antara kepuasan kerja dengan analisis pekerjaan memiliki hubungan saling mempengaruhi. Adapun tujuan analisis pekerjaan yaitu, (1) memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, (2) memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja, (3) menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif (Sastrohadiwiryo, 2007:35).

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap positif dan negatif yang ditunjukkan karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian perusahaan, salah satunya adalah dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Lestari (2019). Hal ini juga didukung oleh penelitian Muayyad (2016), Geraldy (2017), dan Pangaribuan (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan, menurut Siagian dalam Agustin (2014). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi, Robbins dalam Maurits (2010). Produktivitas kerja sering dikomparasi dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Jika keluaran atau *output* dihasilkan lebih banyak dari jumlah masukan (*input*) yang sama atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk

mendapatkan *output* yang sama maka produktivitas kerja meningkat. Produktivitas kerja yang lebih baik merupakan ukuran penting tentang seberapa baik sumber daya yang dipakai. Artinya, lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran akan akan terjadi penghematan serta konservasi sumber daya menjadi lebih baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tentang seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pegawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain – lain. Menurut Umar (2011), kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Hasibuan, (2011) dalam Nabawi, R (2020:174) mendifinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap emosional tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Selanjutnya Sunyoto, (2012) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku pada dirinya, yang mana terjadi karena adanya perbedaan dari setiap pribadi.

Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan manajemen. Meskipun ada lingkungan kerja sebuah perusahaan yang tidak melaksanakan proses produksi, namun faktor ini adalah penting dan berpengaruh besar dalam sebuah organisasi. Akan tetapi, banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Padahal, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan, di mana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berdampak negatif bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, di mana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

***On The Job Training* (Pelatihan Dalam Kerja)**

On the job training merupakan pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja (Swasto, 2011:67), di mana seorang karyawan mempelajari pekerjaan dengan melakukannya secara aktual dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan di tempat kerja saat mereka pertama kali masuk. Pelatihan kerja dengan *On the job training* bermanfaat untuk pegawai yang baru direkrut, yakni untuk memperbaharui pengalaman kerja pegawai baru akan teknologi yang diperkenalkan, pegawai juga dapat dipromosikan ketika karyawan berkinerja baik, Noe (2013:263). Sementara Darodjat (2015:79) menyebutkan bahwa *on the job training* adalah metode di mana peserta pelatihan langsung bekerja ditempat kerja untuk belajar di bawah bimbingan pengawas atau supervisor. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan keterampilan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Analisis Pekerjaan

Kata analisis dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas berpikir untuk menelaah dan menguraikan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta ada keterkaitan fungsi-fungsinya. Kata pekerjaan dapat dipahami sebagai sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan, sedang dikerjakan atau telah dikerjakan oleh karyawan atau pegawai dalam waktu tertentu. Dari pengertian di atas, Sastrohadiwiryo (2007:127) kemudian memberi suatu batasan bahwa analisis pekerjaan adalah suatu aktivitas atau kegiatan

mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik. Analisis pekerjaan dapat juga diartikan sebagai suatu aktivitas sistematis untuk menelaah atau mengkaji suatu pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi (Sinambela, 2016:28).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan mengunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian akan dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner selanjutnya analisis data dengan mempergunakan statistik maupun grafik. Kedua teknik tersebut dipergunakan untuk menghasilkan hasil yang akan dipergunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel mediasi (*intervening variable*), dan pengaruh dari variabel mediasi terhadap variabel terikat (*dependent variable*), maupun pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini.

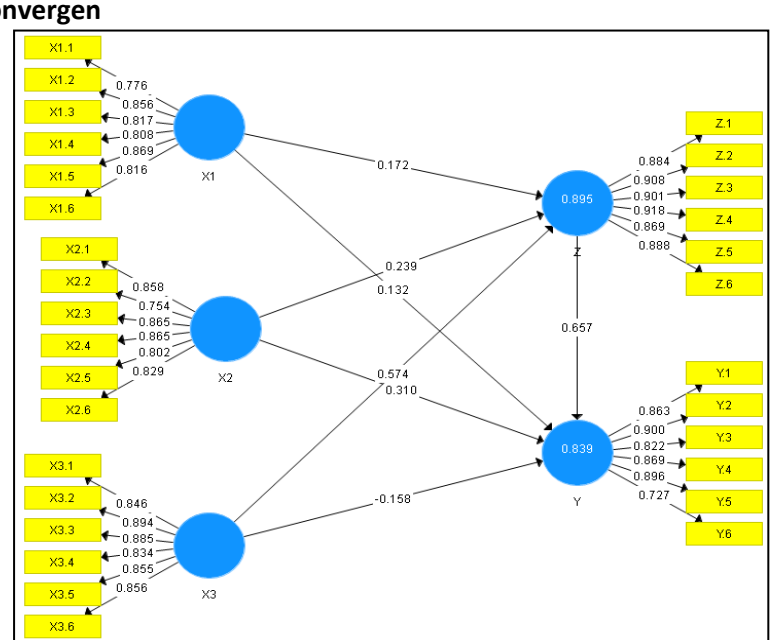
4. Hasil dan Pemabahasan

Analisis Statistik Inferensial

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis statistik inferensial dengan maksud untuk menganalisis data sampel dan mengeneralisasikan ke populasi dari mana sampel tersebut diambil. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS), yang dioperasikan dengan menggunakan program Smart PLS versi 3.3.8. Dalam SEM-PLS, terdapat dua tahap evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran dilakukan sebagai berikut;

Pengujian Outer Model

a. Validitas Konvergen



Gambar 1. Analisis *Outer Model* (*Convergent Validity*)

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Output outer *loadings (measurement model)* dapat juga dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil analisis *Outer Loadings* (*Measurement Model*)

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0,776				
X1.2	0,856				
X1.3	0,817				
X1.4	0,808				
X1.5	0,869				
X1.6	0,816				
X2.1		0,858			
X2.2		0,754			
X2.3		0,865			
X2.4		0,865			
X2.5		0,802			
X2.6		0,829			
X3.1			0,846		
X3.2			0,894		
X3.3			0,885		
X3.4			0,834		
X3.5			0,855		
X3.6			0,856		
Y.1				0,863	
Y.2				0,900	
Y.3				0,822	
Y.4				0,869	
Y.5				0,896	
Y.6				0,727	
Z.1					0,884
Z.2					0,908
Z.3					0,901
Z.4					0,918
Z.5					0,869
Z.6					0,888

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Berdasarkan hasil validitas konvergen untuk melihat *outer model* yang dianalisis melalui analisis jalur (grafik) dan Tabel 1, terlihat bahwa nilai faktor *loading* untuk setiap pernyataan variabel yang diteliti, yaitu variabel lingkungan kerja, *on the job training*, kepuasan kerja dan produktivitas kerja telah memenuhi persyaratan dengan nilai di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan tersebut tersebut memenuhi standar nilai faktor *loading* dan dapat dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian dapat dilanjutkan.

b. *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,679
X2	0,689
X3	0,743
Y	0,720
Z	0,801

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2, terlihat bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai AVE > 0,50. Nilai AVE yang lebih tinggi dari 0,50 (atau 50%) menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu mengukur dengan baik dan memiliki kekuatan dalam merepresentasikan variabel yang diwakilinya dalam model, sehingga memperkuat kepercayaan terhadap hasil penelitian dan interpretasi konstruk yang diteliti.

c. Validitas Diskriminan

Tabel 3. ***Discriminant Validity*** **(*Cross Loadings*)**

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	**0,776**	0,653	0,653	0,615	0,648
X1.2	**0,856**	0,668	0,716	0,652	0,703
X1.3	**0,817**	0,732	0,696	0,678	0,686
X1.4	**0,808**	0,669	0,678	0,671	0,675
X1.5	**0,869**	0,740	0,760	0,775	0,806
X1.6	**0,816**	0,761	0,711	0,709	0,752
X2.1	0,732	**0,858**	0,770	0,703	0,763
X2.2	0,599	**0,754**	0,593	0,667	0,627
X2.3	0,721	**0,865**	0,682	0,698	0,733
X2.4	0,729	**0,865**	0,743	0,722	0,751
X2.5	0,681	**0,802**	0,718	0,709	0,703
X2.6	0,779	**0,829**	0,811	0,812	0,818
X3.1	0,723	0,744	**0,846**	0,741	0,808
X3.2	0,756	0,740	**0,894**	0,711	0,796
X3.3	0,772	0,741	**0,885**	0,721	0,806
X3.4	0,674	0,740	**0,834**	0,653	0,773
X3.5	0,717	0,767	**0,855**	0,750	0,800
X3.6	0,768	0,774	**0,856**	0,741	0,821
Y.1	0,759	0,712	0,758	**0,863**	0,822
Y.2	0,742	0,796	0,739	**0,900**	0,830
Y.3	0,719	0,777	0,714	**0,822**	0,768
Y.4	0,725	0,759	0,761	**0,869**	0,801
Y.5	0,733	0,783	0,752	**0,896**	0,774
Y.6	0,527	0,563	0,487	**0,727**	0,542
Z.1	0,756	0,709	0,836	0,788	**0,884**
Z.2	0,786	0,774	0,830	0,791	**0,908**
Z.3	0,821	0,787	0,849	0,771	**0,901**
Z.4	0,758	0,838	0,837	0,814	**0,918**
Z.5	0,762	0,812	0,819	0,817	**0,869**
Z.6	0,772	0,837	0,819	0,849	**0,888**

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, terlihat bahwa semua indikator variabel yang diteliti memperoleh nilai > 0,7 dan lebih tinggi daripada faktor *loading* pada konstruk lain. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini tidak memiliki masalah dan dapat digunakan dengan baik untuk melanjutkan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dilanjutkan dengan keyakinan terhadap validitas konstruk yang digunakan.

d. *Composite Reliability*

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability
X1	0,927
X2	0,930
X3	0,945
Y	0,939
Z	0,960

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4, terlihat bahwa nilai *composite reliability* untuk setiap variabel adalah > 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan secara layak.

e. *Cronbach's Alpha*

Tabel 5. Nilai *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
X1	0,905
X2	0,909
X3	0,931
Y	0,921
Z	0,950

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat dalam Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memperoleh nilai ≥ 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang baik karena memenuhi persyaratan yang diperlukan dan dapat digunakan secara layak.

Model Struktural (*Inner Model*)

a. Nilai R-*Square* (R^2)

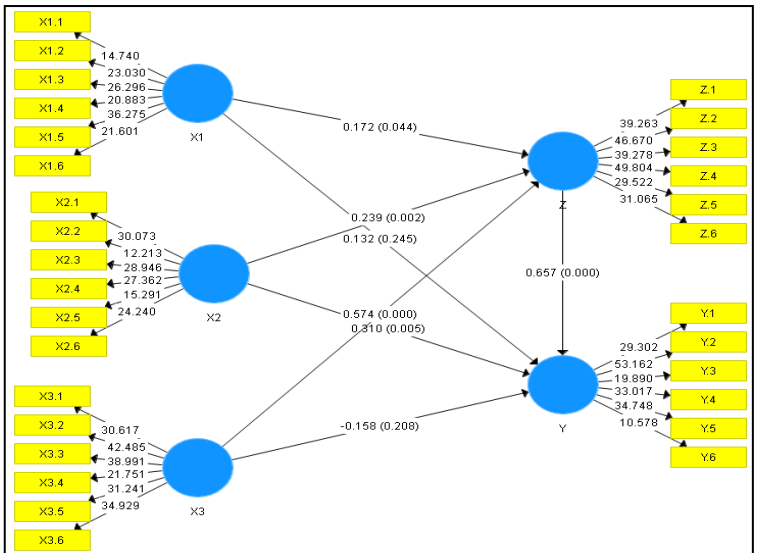
Tabel 6. Nilai R *Square*

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,839	0,833
Z	0,895	0,892

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Berdasarkan nilai R-*Square* yang terdapat dalam Tabel 6, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi variabel produktivitas kerja (Y) adalah 0,833 atau 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, *on the job training*, analis pekerjaan dan variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 83,3% terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, sedangkan sisanya sebesar 16,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya determinasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,892 atau 89,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan memberikan kontribusi sebesar 89,2% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

b. *Patch Coefficients*



Gambar 2. Hasil Uji *Inner Model* (*Bootstrapping*)
Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dievaluasi melalui p-*value* antara variabel eksogen (variabel bebas) dan variabel endogen (variabel terikat). Uji langsung antara variabel bebas dan variabel terikat dapat ditemukan dalam tabel *Path Coefficient* berikut ini,

Tabel 7. Hasil Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
X1 -> Y	0,132	0,145	0,114	1,165	**0,245**
X1 -> Z	0,172	0,176	0,085	2,017	**0,044**
X2 -> Y	0,310	0,304	0,111	2,797	**0,005**
X2 -> Z	0,239	0,230	0,078	3,073	**0,002**
X3 -> Y	-0,158	-0,141	0,126	1,259	**0,208**
X3 -> Z	0,574	0,578	0,084	6,804	**0,000**
Z -> Y	0,657	0,636	0,171	3,840	**0,000**

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

Hasil yang diperoleh pada Tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.**
   Dari hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 1,165. Nilai $t_{statistik}$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p *value* 0,245 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, sehingga hipotesis 2 ditolak.
2. **Hipotesis 3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**
   Dari hasil uji hipotesis 3 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,017. Nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p *value* 0,044 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, sehingga hipotesis 3 diterima.
3. **Hipotesis 4: Pengaruh *On The Job Training* terhadap Produktivitas Kerja.**
   Dari hasil uji hipotesis 4 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,797. Nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p *value* 0,005 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya

variabel *on the job training* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, sehingga hipotesis 4 diterima.

4. **Hipotesis 5: Pengaruh *On The Job Training* terhadap Kepuasan Kerja.**
   Dari hasil uji hipotesis 5 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 3,073. Nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p *value* 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel *on the job training* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT , sehingga hipotesis 5 diterima.
5. **Hipotesis 6: Pengaruh Analisis Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja.**
   Dari hasil uji hipotesis 6 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 1,259. Nilai $t_{statistik}$ lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p *value* 0,208 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel analisis pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, sehingga hipotesis 6 ditolak.
6. **Hipotesis 7: Pengaruh Analisis Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.**
   Dari hasil uji hipotesis 7 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 6,804. Nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p *value* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel Analisis Pejerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, sehingga hipotesis 7 diterima.
7. **Hipotesis 8: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.**
   Dari hasil uji hipotesis 8 diperoleh nilai $t_{statistik}$ sebesar 3,840. Nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,96 dan nilai p *value* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, sehingga hipotesis 8 diterima.

Pengujian selanjutnya dalam model ini adalah menguji efek secara tidak langsung. Tujuan uji secara tidak langsung (mediasi) dalam PLS adalah untuk menguji apakah adanya variabel mediator (kepuasan kerja) menjelaskan hubungan antara variabel eksogen (lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan) dari masing-masing variabel ini terhadap variabel endogen (produktivitas kerja). Efek mediasi dapat diklasifikan ke dalam tiga ketegori yakni *full mediation*, *partial mediation* dan *no mediation*. Uji secara tidak langsung dapat diketahui melalui Tabel *Specific Indirect Effects* seperti yang tampilkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian *Specific Indirect Effects*

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
X1 -> Z -> Y	0,133	0,122	0,062	2,128	**0,034**
X2 -> Z -> Y	0,157	0,146	0,065	2,410	**0,016**
X3-> Z -> Y	0,378	0,371	0,124	3,045	**0,002**

Sumber: Output SmartPLS 3.3.8 (2024)

8. **Hipotesis 9: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.**
   Pengujian secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja terlihat bahwa nilai $t_{statistik}$ yang diperoleh sebesar 2,128 > nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai P *values* 0,034 < 0,05, sementara pengujian secara langsung ditemui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT (0,245 > 0,05). Artinya kepuasan kerja mampu memediasi (*full mediation*) lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) tidak berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) berpengaruh signifikan. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima.

9. **Hipotesis 10: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *On The Job Training* terhadap Produktivitas Kerja.**
   Pengujian secara tidak langsung *on the job training* terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja terlihat bahwa nilai $t_{statistik}$ yang diperoleh sebesar 2,410 > nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai P *values* 0,016 < 0,05, sementara pengujian secara langsung ditemui variabel *on the job training* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT (0,005 < 0,05). Artinya tanpa kehadiran variabel kepuasan kerja, secara langsung *on the job training* sudah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT atau dengan kata lain disebut *partial mediation* dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) juga berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian pengujian hipotesis ini ditolak.
10. **Hipotesis 11: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Analisis Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja.**
    Pengujian secara tidak langsung analsis pekerjaan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja terlihat bahwa nilai $t_{statistik}$ yang diperoleh sebesar 3,045 > nilai t_{tabel} 1,96 dan nilai P *values* 0,002 < 0,05, sementara pengujian secara langsung ditemui bahwa variabel analisis pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT (0,208 > 0,05). Artinya kepuasan kerja mampu memediasi (*full mediation*) analisis pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, dikarenakan *direct path* (pengaruh langsung) tidak berpengaruh signifikan, sedangkan *indirect path* (pengaruh tidak langsung) berpengaruh signifikan. Dengan demikian pengujian hipotesis ini diterima.

5. Penutup

Penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas kerja, lingkungan kerja, on the job training, analisis pekerjaan, dan kepuasan kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT secara keseluruhan tergolong baik, meskipun ada beberapa kekurangan yang diakui oleh karyawan terkait kenyamanan kerja, pelatihan, dan pembagian tugas. Hasilnya menunjukkan bahwa on the job training memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara lingkungan kerja dan analisis pekerjaan tidak. Ketiga variabel tersebut (lingkungan kerja, on the job training, dan analisis pekerjaan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan analisis pekerjaan terhadap produktivitas, tetapi tidak dalam memediasi pengaruh on the job training. On the job training secara langsung lebih berpengaruh terhadap produktivitas tanpa mediasi dari kepuasan kerja.

Adapun saran yang dapat penulis berikan bagi peneliti baru yang ingin melakukan penelitian, hendaknya lebih memfokuskan pada variabel lain yang mungkin memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja selain variabel yang telah digunakan pada model penelitian ini.

Daftar Pustaka

Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. Hubungan antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karis Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. Ejournal Psikologi.

Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.

Alfaidah, 2007.“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang”.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

Artha Riana N, Susi Hendriani Yulia Efni. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau, Jurnal psikologi Volume 13 Nomor 2 Desember 2017, Hal : 98 – 114.

Carrell dan Kuzmits. 1982. Pelatihan Tenaga Kerja. Jakarta : PT Pradnya. Cetakan kedua.

Cherrington, D. J. 1995. The Management of Human Resources (4 th edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.

Dahlia, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu, Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, Vol.5, No 1.

dan Upah Terhadap Produktivitas. Jurnal Intelektual. Vol.8, No.1, Hal. 5

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia. Surabaya: Refika Aditama.

Deden Misbahudin Muayyad, Ade Irma Oktafia Gawi. 2016 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.

Drummond, 1990. Pelatihan Tenaga Kerja. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Giritama, I Putu Candra; Suana, I Wayan. 2014, Pengaruh Pelatihan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba Di Kuta-Badung. E-Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 3, n. 4, apr. 2014. ISSN 2302-8912

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEP.

Henry Simamora, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Khadafi, Dini Muammar. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat Di Samarinda.

Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Gede Putu Agus Jana Susila. 2021. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha, 9(1), 1–9.

Lestari, Amanda Wahyu, 2019. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja

Mangkuprawira. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Maurits, L. 2010. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Books.

Moekijat.1991.Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas. Mandar Maju. Bandung.

Nanan Nurzaman. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Tesis. Program Magister Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.

Noe, A. R. 2013. Employee Training & Development (6th ed). New York: McGraw Hill International Edition.

Pangaribuan, Viviani.Elvi. 2013. Pengaruh Transactional, Transformational, dan Servent Leadership Terhadap Job Satisfaction, Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior Para Karyawan di Distro God Incorporated Bandung.

Sahara, Y. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus: Karyawan Bagian Produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru).

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2007. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Senata, Wayan et al. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung. Jurnal jurusan pendidikan ekonomi 4(1).

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Supit, Cafry Geraldy, Iraq Vol 5, No 1 2017. Jurnal Administrasi Bisnis - Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang

Suryani, N K. & FoEh, John (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif. Badung Bali: Nilacakra.

Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.

Taufik, M. 2007, Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Indah Cemerlang Malang. Universitas Negeri Malang.

Umar, H. (2011). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt United Tractors Cabang Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No. 03, 2016, hal. 4017-418

Wahyuningsih, Sri., 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias. Jurnal Warta.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.Ahyakudin, M. Ainun Najib, dan Dede Haryadi. 2019. Peran Pelatihan Dengan Metode On The Job Training Dan Metode Apprenticeship Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang. Syi'ar Iqtishadi 3, no. 2: 20–36.