

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Sukabumi

¹Cindy Aulia, ²M. Anton Nurhidayat

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

E-mail: ¹cindyaulia6971@gmail.com, ²dosen02200@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sukabumi, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Seluruh pegawai BPBD Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 91 orang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diolah dengan analisis regresi linear sederhana serta berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 73,2% (persamaan regresi $Y = 4,075 + 0,966X_1$). Lingkungan kerja fisik juga terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 59,5% (persamaan regresi $Y = 13,952 + 0,674X_2$). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 76,7%, sedangkan 23,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan kerja yang diiringi perbaikan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai BPBD Kabupaten Sukabumi.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job training and the physical work environment on employee work productivity at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Sukabumi Regency, both partially and simultaneously. A quantitative approach with an associative research design was employed. All 91 employees of BPBD Sukabumi Regency were used as the sample through a saturated sampling (census) technique. Data were collected using questionnaires and processed using simple and multiple linear regression analysis. The results show that job training has a positive and significant effect on work productivity, contributing 73.2% (regression equation $Y = 4.075 + 0.966X_1$). The physical work environment also has a positive and significant effect on work productivity, contributing 59.5% (regression equation $Y = 13.952 + 0.674X_2$). Simultaneously, both variables significantly affect employee work productivity, accounting for 76.7% of its variance, while the remaining 23.3% is explained by other factors outside this research model. These findings indicate that improving the quality of job training together with enhancing the physical work environment can jointly increase the work productivity of BPBD Sukabumi Regency employees.

Keywords: Job Training, Physical Work Environment, Work Productivity

1.1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi, baik dalam setiap kegiatan, perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pondasi perusahaan yang fokus pada pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sukabumi berperan sebagai unit pemerintah daerah yang krusial dalam mengelola upaya penanganan bencana di daerah tersebut. Kabupaten Sukabumi diakui sebagai wilayah dengan risiko bencana yang cukup besar di Provinsi Jawa Barat, yang melibatkan jenis bencana seperti banjir, longsor tanah, gempa, angin kencang, serta kemungkinan tsunami di area pantai. Karakteristik geografis yang sebagian besar terbentuk oleh pegunungan, bukit-bukit, dan pantai yang luas membuat Kabupaten Sukabumi menghadapi risiko bencana yang rumit dan membutuhkan tingkat kewaspadaan yang tinggi. Dalam situasi ini, BPBD Kabupaten Sukabumi harus dilengkapi dengan tenaga kerja yang terampil, profesional, dan menunjukkan performa terbaik saat menjalankan fungsi pencegahan, persiapan, respons cepat, serta pemulihan dan pembangunan ulang setelah bencana.

Menurut Trisnawaty & Parwoto, (2021: 84) Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh instansi.

Produktivitas mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan kinerja seorang pegawai di dalam organisasi. Hal ini mencakup kemampuan pegawai untuk

menghasilkan hasil kerja yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan, sekaligus mempertimbangkan kualitas pekerjaan, penggunaan waktu, dan sumber daya yang digunakan. Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh beragam faktor seperti motivasi, pengetahuan, keterampilan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Manajemen berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui pengembangan strategi, pelatihan, pemantauan kinerja, dan pengakuan atas prestasi kerja. Produktivitas pegawai menjadi faktor penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan cara yang efisien efektif (Ayu dkk., 2024:972).

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Mangkunegara, (2021) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai. Senada dengan hal tersebut, Menurut Gustiana, dkk (2022:657), pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam Wijaya:2021). Pendapat ini menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi pegawai.

2.1 LANDASAN TEORI

1. Manajemen

Menurut Amelia & Purnomo (2022:133), Manajemen adalah ilmu dan seni mengarahkan proses secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai pengetahuan, nasehat dan pekerjaan. Luther Gulick menyebutnya ilmu karena manajemen dianggap sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih berguna bagi umat manusia.

Amelia & Purnomo menjelaskan bahwa manajemen juga dapat dilihat sebagai seni menyelesaikan sesuatu oleh orang (the art of get things done by people). Definisi ini berarti bahwa dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin melibatkan orang lain untuk menyelesaikan banyak tugas yang dibuat, dipimpin oleh seorang pengurus. Oleh karena itu, keterampilan manajer harus dikembangkan baik melalui evaluasi maupun pelatihan. Karena manajemen dianggap sebagai seni, pemimpin harus mengetahui dan menguasai keterampilan manajemen, yang erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam situasi dan keadaan yang berbeda.

2. Produktivitas Kerja

Menurut Trisnawaty & Parwoto, (2020:84) Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh instansi.

Menurut Robbins & Judge, (2019), produktivitas kerja adalah ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan output. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal.

Selanjutnya, Sedangkan menurut Mathis & Jackson, (2018) dalam bukunya Human Resource Management, produktivitas (productivity) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan, juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai sebuah perbandingan antara masukan dan hasil yang menandakan nilai tambah yang diberikan oleh sebuah organisasi atau sebuah ekonomi.

Menurut teori yang dikemukakan beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.

3. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya penting yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020) Pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, karena melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan

kompetensi, produktivitas, serta kualitas kerja. Selain itu, pelatihan juga membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Dengan adanya pelatihan yang efektif, karyawan akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja.

4. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, sirkulasi udara, tata ruang, serta fasilitas kerja yang digunakan dalam menunjang aktivitas pekerjaan.

Menurut Saefullah & Basrowi (2022:481), lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, hingga penataan fasilitas fisik yang ada di tempat kerja. Elemen-elemen ini secara langsung memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan terhindar dari gangguan-gangguan yang bersifat fisik.

Menurut Sunyoto (2022), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi aktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Lingkungan kerja fisik tidak hanya berkaitan dengan kondisi ruangan kerja, tetapi juga mencakup fasilitas pendukung seperti peralatan kerja, tata letak ruang, kebersihan, pencahayaan, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

3.1 Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2020:35)".

2. Populasi & Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 91 orang.

3. Teknik sampling

Menurut Sugiyono (2017:81) "Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 91 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4.1 Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh nilai *t* hitung variabel pelatihan kerja (*X*₁) sebesar 15,596 yang jauh melampaui nilai *t* tabel sebesar 1,986, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas toleransi 0,05. Kondisi ini menyebabkan *H*₀1 ditolak dan *H*_a1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sukabumi.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 4,075 + 0,966X_1$, yang mengandung arti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja akan mendorong kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,966 satuan. Adapun kekuatan hubungan antara kedua variabel ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,856, yang berada pada rentang 0,800–1,000 dan dikategorikan sebagai hubungan sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,732 menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu menjelaskan 73,2% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lidya Pricilla dan Irma Sari Octaviani (2022) yang dipublikasikan dalam Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 2 No. 2, yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Mas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis kedua menghasilkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 11,431, yang secara substansial melampaui nilai t tabel sebesar 1,986, disertai tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Kondisi ini berakibat pada ditolaknya H_02 dan diterimanya H_{a2} , yang berarti lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPBD Kabupaten Sukabumi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,952 + 0,674X_2$, yang mengartikan bahwa setiap penambahan satu satuan kualitas lingkungan kerja fisik akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,674 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik

dan produktivitas kerja berdasarkan pedoman interpretasi Sugiyono (2021), yakni berada pada rentang 0,600–0,799. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,595 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 59,5% terhadap perubahan produktivitas kerja, sementara 40,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini selaras dengan penelitian Sulfah Fitriah dan Irfan Rizka Akbar (2023) dalam JORAPI Vol. 1 No. 4, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang dengan nilai t hitung 8,318 > t tabel 1,995.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan melalui uji F simultan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama antara pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 144,837 yang jauh melampaui nilai F tabel sebesar 3,10, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPBD Kabupaten Sukabumi. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 3,667 + 0,720X_1 + 0,251X_2$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,876 yang masuk dalam kategori sangat kuat (rentang 0,800–1,000) semakin mempertegas kuatnya keterkaitan antara kedua variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi

(R Square) sebesar 0,767 mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan 76,7% variasi produktivitas kerja pegawai, sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Enggar Lestari, Naning Kristiyana, dan Dwi Warni Wahyuningsih (2022) yang dimuat dalam Bussman Journal Vol. 2 No. 3, yang menyimpulkan bahwa secara bersama-sama pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Karya Sejahtera.

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan serangkaian analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sukabumi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPBD Kabupaten Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung sebesar 15,596 yang melampaui t tabel 1,986, didukung tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Kekuatan hubungan antara kedua variabel ini tergolong sangat kuat, tercermin dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,856. Adapun kontribusi pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja mencapai 73,2%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,732. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 4,075 + 0,966X_1$, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada kualitas pelatihan kerja akan mendorong peningkatan produktivitas sebesar 0,966 satuan.
2. Lingkungan kerja fisik terbukti

memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPBD Kabupaten Sukabumi. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,431 yang melampaui t tabel 1,986, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 menggambarkan hubungan yang kuat antara kondisi lingkungan kerja fisik dengan tingkat produktivitas pegawai. Kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 59,5% berdasarkan nilai R Square 0,595. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,952 + 0,674X_2$, yang mengartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja fisik akan berkontribusi pada kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,674 satuan.

3. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terbukti memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPBD Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan uji F , diperoleh nilai F hitung sebesar 144,837 yang jauh melampaui F tabel 3,10, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,876 menunjukkan keterkaitan yang sangat kuat antara kedua variabel independen tersebut dengan produktivitas kerja secara bersamaan. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 76,7% terhadap perubahan produktivitas kerja (R Square = 0,767), sementara 23,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah $Y = 3,667 + 0,720X_1 + 0,251X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, S., Paramita, P., & Rukmana, I. J. (2024). 3+Sekar+Ayu+Pradina+Paramita+Hal+972-980. 1(4), 972–980.

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Editi). Pearson.
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089-1099.
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (7th Editio). Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th Editio). McGraw-Hill Education. <https://www.mheducation.com/highered/product/employee-training-development-noe/M9781260043741.html>
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 269.
- Riska Gustiana, Taufik Hidayat, A. F. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Revi). PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2021). *Management* (15th Globa). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Editi). Pearson Education.
- S. Febrianti., K. Rahwana., B. B. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas*. 1(4).
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Santoso, A. B., & Ramhadan, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Savero Kota Depok. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 655-664.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.