



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sumber Bara Abadi

Aly Fauzia Maharani^{1*}, Vera Anitra², Achmad Efendi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi: alyafzahrniii@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of the work environment and training on employee productivity at PT. Sumber Bara Abadi, a coal mining company in East Kalimantan. The background of this study is based on the importance of creating a conducive work environment and effective training programs to improve employee efficiency and performance in the face of competitive industry competition. This study employs a quantitative approach by distributing questionnaires to the entire population of 70 permanent employees. The analysis method used is multiple linear regression to determine the partial and simultaneous effects of each variable. The results indicate that both the work environment and training have a positive and significant impact on employee productivity, both partially and simultaneously. The work environment was found to have a more dominant influence than training. The implications of these findings emphasize the importance for companies to create a comfortable and supportive work environment and to conduct relevant and continuous training in order to optimally enhance employee motivation and performance.*

Keywords: *Work Environment, Training, Employee Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumber Bara Abadi, sebuah perusahaan pertambangan batu bara di Kalimantan Timur. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan program pelatihan yang efektif guna meningkatkan efisiensi dan hasil kerja karyawan dalam menghadapi persaingan industri yang kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi karyawan tetap sebanyak 70 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding pelatihan. Implikasi dari temuan ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta menyelenggarakan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Produktivitas Karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, sektor pertambangan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Salah satu aspek krusial dalam mendukung pencapaian tersebut adalah pengelolaan sumber daya

Received June 10, 2025; Revised June 13, 2025; Accepted June 20, 2025

*Corresponding author, e-mail address

manusia yang optimal, khususnya dalam hal produktivitas kerja. PT. Sumber Bara Abadi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara, menyadari pentingnya menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menurut Wisnuwardhana *et al.*, (2023) Produktivitas karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan proses kerja di lapangan, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan kerja serta upaya pengembangan melalui pelatihan.

Lingkungan kerja yang kondusif mencakup berbagai aspek seperti kenyamanan fisik, hubungan sosial yang harmonis, serta adanya kebijakan kerja yang adil dan transparan. Menurut penelitian Makom *et al.*, (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat, loyalitas, serta keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, pendapat dari Wijaya, (2023) menyatakan pelatihan menjadi strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang tepat sasaran memungkinkan karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi, memahami prosedur kerja yang efektif, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun demikian, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel ini secara simultan dalam konteks perusahaan tambang, khususnya di Kalimantan Timur. Mayoritas studi lebih berfokus pada sektor manufaktur atau jasa, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi di lapangan tambang yang memiliki tantangan dan karakteristik kerja yang berbeda. Celah penelitian ini menjadi penting untuk diisi agar perusahaan tambang dapat memperoleh rekomendasi yang lebih relevan dalam upaya peningkatan produktivitas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumber Bara Abadi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan strategi peningkatan

produktivitas karyawan, serta memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pertambangan.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Robbins et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat mendukung atau menghambat efektivitas kerja individu. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana nyaman, aman, dan mendukung komunikasi antarpegawai serta hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Indikator yang sering digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi kenyamanan ruang kerja, hubungan sosial, keamanan, serta kebijakan dan prosedur kerja yang adil. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas.

Pelatihan juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kompetensi dan performa karyawan. Wijaya (2023) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja individu agar dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang tepat dapat mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan teknologi, meningkatkan adaptabilitas, dan memperkecil kesenjangan keterampilan di lingkungan kerja. Indikator yang umum digunakan dalam pengukuran pelatihan mencakup tujuan dan materi pelatihan, metode pelaksanaan, fasilitas yang digunakan, serta peningkatan keterampilan yang dicapai oleh peserta. Pelatihan yang efektif tidak hanya memperkuat kompetensi teknis, tetapi juga berdampak positif terhadap kepercayaan diri dan motivasi kerja karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan ukuran seberapa efisien dan efektif seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Manoppo et al. (2021), produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang berkualitas dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Indikator produktivitas yang sering digunakan meliputi jumlah hasil kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan pencapaian target

kerja. Produktivitas yang tinggi menunjukkan kontribusi signifikan dari karyawan terhadap tujuan organisasi dan menjadi tolok ukur keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja, pelatihan, dan produktivitas. Studi oleh Widiastini et al. (2021) dan Irfan (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas. Di sisi lain, penelitian oleh Yasin et al. (2023) dan Puspitasari et al. (2023) menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan efektivitas kerja dan kesiapan karyawan. Namun demikian, masih terbatas studi yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks perusahaan pertambangan, khususnya di wilayah Kalimantan Timur. Padahal, karakteristik kerja di sektor ini memiliki kompleksitas yang berbeda dibanding sektor jasa atau manufaktur, sehingga dibutuhkan kajian yang lebih kontekstual.

Berdasarkan teori dan temuan-temuan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sumber Bara Abadi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam menjawab celah penelitian yang ada, serta memberikan masukan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan tambang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Metode ini dipilih karena relevan dalam menganalisis pengaruh antarvariabel berdasarkan data lapangan yang dikumpulkan melalui survei terhadap responden yang menjadi objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sumber Bara Abadi yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, maka penelitian ini menggunakan teknik *saturated sampling* atau *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik ini memungkinkan analisis

dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap hasil generalisasi dalam ruang lingkup populasi tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) diukur melalui indikator kenyamanan fisik, hubungan antarpegawai, keamanan, serta kebijakan dan prosedur kerja. Variabel Pelatihan (X_2) diukur melalui indikator tujuan pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, dan peningkatan keterampilan. Sementara itu, variabel Produktivitas Karyawan (Y) mencakup indikator output kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu, dan pencapaian target. Selain kuesioner, dilakukan pula observasi dan wawancara sederhana untuk mendukung validitas data.

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Pelatihan

a = Intersep (konstanta)

β_1, β_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

ε = Error term (residual)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan, serta Uji t untuk menganalisis pengaruh parsial masing-masing variabel independen. Selain itu, digunakan Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.1 Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Koefisien B	Std. Error
Konstanta	6.307	1.886
Lingkungan Kerja	0.428	0.079
Pelatihan	0.187	0.082

Sumber: data diolah, 2025

Merujuk dari data yang ada di tabel 3.1, didapatkan bahwasanya koefisien untuk lingkungan kerja adalah 0,428 dan koefisien untuk pelatihan adalah 0,187. Oleh karena itu, persamaan regresi bisa dirumuskan seperti di bawah ini:

$$Y = 6,307 + 0,428 X_1 + 0,187 X_2$$

Interprestasi Koefisien:

1. Kontanta (B) = 6.307

Jika Variabel lingkungan kerja dan pelatihan dianggap tidak ada (nilai 0), sehingga nilai produktivitas karyawan diperkirakan mencapai 6.307.

2. Lingkungan Kerja = 0.428

Apabila variabel lainnya dianggap konstan, maka setiap kenaikan satu unit dalam kualitas lingkungan kerja diperkirakan dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,428 poin.

3. Pelatihan = 0.187 Jika terjadi peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja, maka produktivitas tenaga kerja diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,187 poin, dengan catatan bahwa faktor-faktor lainnya berada dalam kondisi konstan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.2 Hasil Uji Parsial

Variabel	Nilai t	Sig.	Tingkat Signifikansi	Keterangan
<i>Lingkungan Kerja</i>	5,437	0,000	0,05	Signifikan

<i>Pelatihan</i>	2,269	0,026	0,05	Signifikan
------------------	-------	-------	------	------------

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3.2 diperoleh hasil variabel lingkungan kerja nilai signifikansi yaitu 0.000, serta pelatihan 0.026. Keduanya ini mendapatkan nilai signifikansi di bawah 0,5, ini mengindikasikan bahwasanya H0 tidak diterima serta Ha tidak ditolak, maka diartikan bahwasanya lingkungan kerja serta pelatihan berpengaruh signifikan kepada produktivitas karyawan. Variabel lingkungan kerja memberikan dampak yang lebih dominan kepada produktivitas karyawan dibandingkan dengan pelatihan, karena dilihat dari nilai koefisien regresi dan t hitung yang lebih besar. Dengan demikian, bahwa kedua variabel independen berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variabel produktivitas karyawan.

3. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3.3 Hasil Uji Simultan

Variabel	Nilai F	Sig.	Tingkat Signifikansi	Keterangan
<i>Regression Residual</i>	17.263	0.000	0,05	Signifikan

Sumber: data diolah, 2025

Merujuk dari Tabel 3.3 diperoleh nilai signifikan untuk lingkungan kerja dan pelatihan yaitu 0,000. Dikarenakan Sig ini kurang dari 0,05, maka H0 tidak diterima serta Ha tidak ditolak. Dengan demikian, hasil dari uji F memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja dan pelatihan berdampak signifikan kepada variabel dependen dalam penelitian ini.

4. Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 3.4 Hasil Koefisien Determinasi

<i>R Square</i>
0,345

Sumber: data diolah, 2025

Merujuk dari tabel 3.4 didapat nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0.345 mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja serta pelatihan dengan bersamaan berkontribusi sebesar 34,5% kepada kenaikan produktivitas karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Sedangkan sisanya masih ada 65,5% faktor lain yang lebih dominan

dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Nilai R^2 memperlihatkan bahwasanya meskipun terdapat dampak dari lingkungan kerja serta pelatihan terhadap produktivitas karyawan, pengaruh tersebut masih tergolong sedang. Oleh karena itu, selain meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan efektivitas pelatihan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor eksternal lain yang mungkin turut berdampak terhadap produktivitas.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja kepada Produktivitas Karyawan PT. Sumber Bara Abadi

Merujuk hasil dari analisis data yang sudah dilaksanakan, diketahui bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan kepada produktivitas karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Hasil uji regresi mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja berdampak positif kepada produktivitas, melalui nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini mengindikasikan bahwasanya membaik lingkungan kerja yang karyawan rasakan, meninggi juga tingkat produktivitas mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kondisi fisik lingkungan kerja dijadikan sebuah faktor yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, bersih, dan teratur cenderung lebih fokus, tidak mudah lelah, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Selain itu, interaksi sosial yang baik antarpegawai serta dukungan dari atasan juga memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas.

Penelitian ini selaras kepada studi Maulana & Yahya, (2024) di PT. Harossa Derma Nusantara yang memeperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan kepada produktivitas karyawan. Selain itu, Saputra *et al.*, (2020) dalam studi di PT. Agro Muko RMO Mukomuko menemukan bahwa lingkungan kerja serta budaya organisasi dengan bersamaan berdampak signifikan kepada produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung serta budaya organisasi yang positif bisa menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga menaikkan tingkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sumber Bara Abadi

Merujuk hasil dari analisis data yang sudah dilaksanakan, diketahui bahwasanya pelatihan memiliki dampak signifikan kepada produktivitas karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan output kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif bisa menaikkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, yang nantinya bisa meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian oleh Aisyah, (2023) di BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta mendukung temuan ini, dimana pelatihan kerja berdampak positif serta signifikan kepada produktivitas pegawai. Penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Selain itu, Hadiati *et al.*, (2025) di SMKN 2 Bandar Lampung menemukan bahwasanya pelatihan kerja berdampak signifikan kepada produktivitas kerja guru. Penelitian ini memperlihatkan bahwasanya pelatihan yang efektif bisa menaikkan tingkat kinerja dan produktivitas tenaga pengajar. Oleh karenanya, Implementasi program pelatihan yang efektif dan berkelanjutan bisa menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai sebuah tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja serta Pelatihan kepada Produktivitas PT. Sumber Bara Abadi

Hasil uji simultan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwasanya kedua variabel ini dengan bersamaan memberikan dampak signifikan kepada peningkatan produktivitas karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Lingkungan kerja dan pelatihan mempunyai peran penting untuk menunjang produktivitas karyawan. Kombinasi lingkungan kerja yang mendukung dan pelatihan yang tepat sasaran menciptakan kondisi kerja yang ideal, mendorong semangat kerja, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Temuan ini didukung oleh beberapa penelitian yang menekankan pentingnya kombinasi kedua faktor tersebut dalam mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Fau & Buulolo, (2023) di Kantor Samsat Kab. Nias Selatan memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan kepada produktivitas kerja, Ini menandakan bahwasanya tertatanya lingkungan kerja, sehingga membuat pegawai semakin betah unuk bekerja serta bisa menaikkan tingkat produktivitas kerja. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi

positif serta signifikan kepada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dilain sisi, temuan dari Sarwani *et al.*, (2020) di PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng menemukan bahwa pelatihan berdampak signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Widianti *et al.*, (2025) di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali menegaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, PT. Sumber Bara Abadi dianjurkan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta melaksanakan program pelatihan yang efektif dan relevan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sumber Bara Abadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas, yang mencerminkan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang nyaman, aman, serta mendukung relasi sosial dan prosedur kerja yang adil. Pelatihan juga memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja karyawan, meskipun pengaruhnya relatif lebih rendah dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dapat dicapai melalui strategi manajemen yang menitikberatkan pada perbaikan kualitas lingkungan kerja dan penyelenggaraan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT. Sumber Bara Abadi terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperhatikan kenyamanan fisik, keamanan, serta budaya kerja yang inklusif dan suportif. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan program pelatihan berbasis kebutuhan, yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga mencakup pengembangan soft skills dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup variabel yang diteliti serta jumlah responden yang hanya terbatas pada satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Untuk penelitian

selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas cakupan sektor dan sampel untuk memperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(2), 66–81.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Irfan, A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Makom, M. R., Adhiani, B., Sumanto, S., Mardinawati, M., & Santosa, T. B. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PELAKU USAHA UMKM MENUJU KEBERLANJUTAN USAHA. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*, 7(1), 1–10.
- Manoppo, P. K. P., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Muhammad Dafa Maulana, & Yahya Tanjung. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kamadjaja Logistics Medan. *Economic Reviews Journal*, 3(2), 396–401. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.335>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 99–105. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.912>
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu*

- Komputer Dan Bisnis, 11(2a), 91–100. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24>
- Widia Lestari, K., & Ary Widiastini, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 156. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095>
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- Windi Widianti, Rahmat Hidayat, Eti Hadiati, J. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMKN 2 Bandar Lampung. 10, 1–23.
- Yasin, N., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) ULP Belopa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 434–441. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.457>