

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA DINAS PARIWISATA KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Nahya Izza Kamilla
22001081218



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel *non probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh (sensus)* sehingga dapat ditetapkan responden sejumlah 58 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis pengolahan data menggunakan IBM SPSS *Statistics 25 for windows*. Temuan dari penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kota Batu, Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kota Batu, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kota Batu.

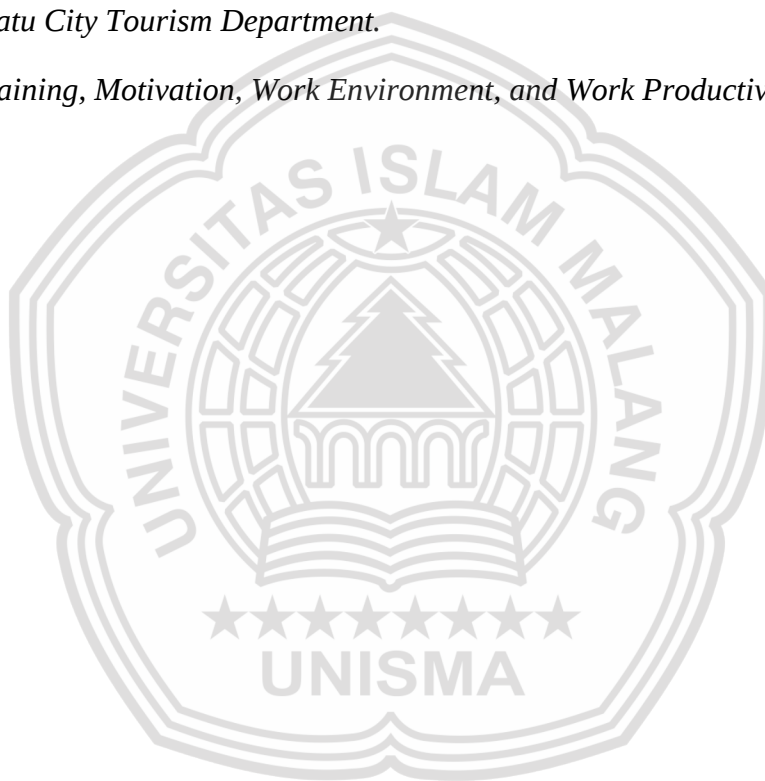
Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Training, Motivation and Work Environment on the Work Productivity of Civil Servants (PNS) at the Batu City Tourism Office. This research uses non-probability sampling with saturated sampling (census) so that 58 respondents can be determined. This research uses a quantitative approach with data processing analysis using IBM SPSS Statistics 25 for Windows. The findings of this research are that training has a significant positive effect on the productivity of Civil Servants (PNS) of the Batu City Tourism Office, Motivation has a significant negative effect on the Productivity of Civil Servants (PNS) of the Batu City Tourism Department, and the work environment has a significant positive effect on the Productivity of Civil Servants Civil (PNS) Batu City Tourism Department.

Keywords: *Training, Motivation, Work Environment, and Work Productivity*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam setiap instansi atau organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan ataupun sasarannya, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu dari berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik agar mampu memenuhi harapan masyarakat (publik) dan semakin hari tuntutan masyarakat akan pelayanan publik meningkat. Agar setiap organisasi pemerintahan tersebut mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu memberikan produktivitas kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan organisasi tersebut.

Dalam setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi dan mempunyai peran penting didalam organisasi yaitu seperti perencanaan, pemikiran, dan pengendalian tindakan perusahaan.

Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Pasal 12 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yaitu “Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”.

Demi tercapainya tujuan organisasi, dalam menciptakan inovasi-inovasi baru, pegawai dituntut untuk dapat mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam diri pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan pegawai maka pihak perusahaan/organisasi perlu untuk mengadakan pelatihan kepada pegawainya.

Menurut Dessler (1997:263) dalam Khoiriyah (2020), Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Pelatihan dilakukan mengurangi jarak yang terjadi dari keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi agar pegawai/karyawan memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian pegawai dan akan lebih optimal jika disertai dengan faktor faktor

motivasi dari dalam diri pegawai sendiri. Sebagai manusia para pegawai juga perlu diberikan motivasi, dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, serta menjalankan tanggung jawab dengan baik. Motivasi kerja memiliki peran dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan, baik kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia sendiri atau lingkungan sekitarnya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada produktivitas. Motivasi berperan penting dalam mendorong semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Suryani, et al. (2020) menuturkan bahwa motivasi adalah kehendak karyawan untuk mengerjakan sesuatu yang diberikan, serta untuk mengembangkan rasa tanggung jawab. Motivasi yang diberikan kepada para pegawai bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin, prestasi, dan tanggung jawabnya dengan memberikan kemampuan yang maksimal yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan instansi/perusahaan. Peningkatan motivasi dapat diwujudkan dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai, baik kebutuhan fisiologis, psikologis, maupun sosiologis. Apabila pegawai tidak mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan, maka hasil kinerjanya pun cenderung kurang memuaskan dan akan menghambat pencapaian tujuan dari instansi. Dalam praktiknya, motivasi setiap karyawan bisa mengalami naik turun, maka dari itu diperlukannya keseriusan

instansi/perusahaan dalam memberikan motivasi agar produktivitas kerja dapat stabil atau dimungkinkan mengalami peningkatan.

Dalam tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan lingkungan kerja yang mendukung yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, karena lingkungan kerja yang ada disekitar tempat kerja pegawai akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dapat memicu semangat kerja agar bekerja lebih baik serta meningkatkan produktivitas pegawai/karyawan serta dapat mengurangi kejenuhan, penat dan kelelahan akibat bekerja.

Dinas Pariwisata Kota Batu adalah instansi yang berwenang dalam memberikan informasi dan melakukan pemasaran terhadap potensi dan daya tarik wisata Kota Batu sekaligus. Dinas Pariwisata Kota Batu sebagai lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang pariwisata dan kebudayaan. Sebuah institusi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan atau kinerja yang baik.

Dinas Pariwisata Kota Batu merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pariwisata dan kebudayaan. Dapat diketahui juga bahwa Kota Batu merupakan kota wisata dimana banyak wisatawan yang datang berkunjung baik dari wisatawan lokal ataupun mancanegara. Dimana

Dinas Pariwisata Kota Batu pada tahun 2023 memiliki target kunjungan wisatawan yang datang ke Kota Batu 10 jt wisatawan, dan berdasarkan data yang didapat dari salah satu staf di bagian analis pariwisata realisasi wisatawan pada tahun 2023 melampaui target yaitu 10,1 jt wisatawan yang berkunjung ke Kota Batu.

Sumber daya manusia (SDM) pada Dinas Pariwisata Kota Batu saat ini berjumlah sebanyak 121 orang pegawai yang mulai dari kepala dinas, sekretaris, kepala bidang, kepala seksi, staf hingga tenaga harian lepas. Diantara para pegawai tersebut, terbagi penempatannya dalam beberapa bidang dan seksi sesuai dengan tugas dan pokok fungsinya masing-masing. Berikut data pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Kota Batu pada tahun 2023.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Batu Tahun 2023

No.	Kategori Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	58
2.	Honorer	7
3.	Pelayanan Umum (THL)	56
Total Keseluruhan Pegawai		121

Sumber data : Dinas Pariwisata Kota Batu, 2023

Adanya pelatihan dalam suatu instansi, maka dapat memungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para pegawai memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan instansi. Pelatihan akan memberikan berbagai manfaat, baik kepada instansi maupun pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, pelatihan akan memberikan manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja

dan sebagainya. Sedangkan bagi instansi juga memperoleh manfaat lebih seperti tercapainya tujuan dan target dari instansi.

Berikut data pelatihan pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Batu pada tahun 2023:

Tabel 1. 2 Data Pelatihan Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu 2023

No.	Jenis Pelatihan	Peserta	Jadwal Pelatihan
1.	Pelatihan <i>Public Speaking</i>	Pegawai Bidang SDM Ekraf dan Masyarakat Umum	19 Juni 2023
2.	Pelatihan Karya Wastra Jumputan	Pegawai Bidang SDM Ekraf dan Masyarakat Umum	21-23, 27 November 2023
3.	Pelatihan Manajemen Sanggar	Pegawai Bidang Kebudayaan dan Kelompok seni/sanggar	27 November 2023
4.	Pelatihan Seni Tari	Pegawai Bidang Kebudayaan dan Kelompok seni/sanggar	23 November 2023
5.	Pelatihan Kesenian Kampung Wayang	Pegawai Bidang Kebudayaan dan Kelompok seni/sanggar	14 Desember 2023
6.	Pelatihan Digitalisasi <i>Branding</i> dan Pemasaran Homestay, Kuliner dan Souvenir pada Desa Wisata Bulukerto, Gunung Sari, Punten, Subergondo	Pegawai Bidang Destinasi dan Masyarakat Desa Wisata Bulukerto, Gunung Sari, Punten, Subergondo	14, 19, 22 Juni 2023
7.	Pelatihan FORDEWI Tingkat Kota Batu	Pegawai Bidang Destinasi dan Masyarakat	14 Juli 2023
8.	Pelatihan Pengembangan Desa Wisata di Desa Mojorejo, Torongrejo, dan Sidomulyo	Pegawai Bidang Destinasi dan Masyarakat Desa Mojorejo, Torongrejo, dan Sidomulyo	10 – 11 Mei 2023 2 – 4 Agustus 2023 9 – 10 November 2023

9.	Pelatihan <i>Digital Marketing</i> Desa Oro-oro Ombo, Kelurahan Temas, dan Sisir	Pegawai Bidang Destinasi dan Masyarakat Desa Oro-oro Ombo, Temas, dan Sisir	23, 30 November 2023 dan 1 Desember 2023
----	--	---	--

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Batu diolah 2024

Berdasarkan data presensi bulan November 2023 yang diperoleh dari Dinas Pariwisata Kota Batu, bahwa masih ada pegawai yang belum menjalankan pekerjaannya secara maksimal dan produktif. Dan berdasarkan data yang diperoleh, ditemukan indikasi-indikasi gejala rendahnya motivasi kerja pegawai yang berdampak pada produktif tidaknya pegawai, hal ini terlihat pada kurangnya disiplin waktu jam masuk dan jam pulang kerja. Seringkali pegawai terlambat masuk dari jam kerja yang sudah ditentukan yaitu pukul 08.00 WIB dan pada saat jam pulang bekerja yaitu pukul 16.00 WIB dan 14.00 WIB pada hari jum'at, masih terdapat pekerja yang didapati mendahului pulang sebelum jam kerjanya berakhir. Selain itu terdapat pula pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, sehingga waktu terbuang percuma dan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal.

Tabel 1. 3 Jumlah Keterlambatan dari Rekap Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Batu bulan November 2023

No.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Jumlah Keterlambatan (kali)
1.	58	288

Sumber data : Dinas Pariwisata Kota Batu, 2023

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, hal tersebut harus segera dibenahi dan diatasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jika hal-hal tersebut dibiarkan maka dapat menyebabkan produktivitas menjadi rendah sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Selain itu,

aparatur/pejabat pemerintah dapat menjadi panutan bagi masyarakat. Para pegawai diharapkan mendahulukan kepentingan organisasi terlebih dahulu dibanding kepentingan pribadi.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu”**.

1.2.Rumusan Masalah

Dalam melakukan suatu penelitian seorang peneliti harus mampu merumuskan suatu permasalahan sehingga mempermudah dalam melakukan penelitian. Oleh karenanya, rumusan masalah dalam penelitian sesuai dengan latar belakang di atas sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu?

1.3.Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, manfaat yang diharapkan adalah:

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu perusahaan atau instansi dalam mengambil kebijakan pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai pada perusahaan atau instansi.

b. Manfaat Praktis**1. Bagi Peneliti**

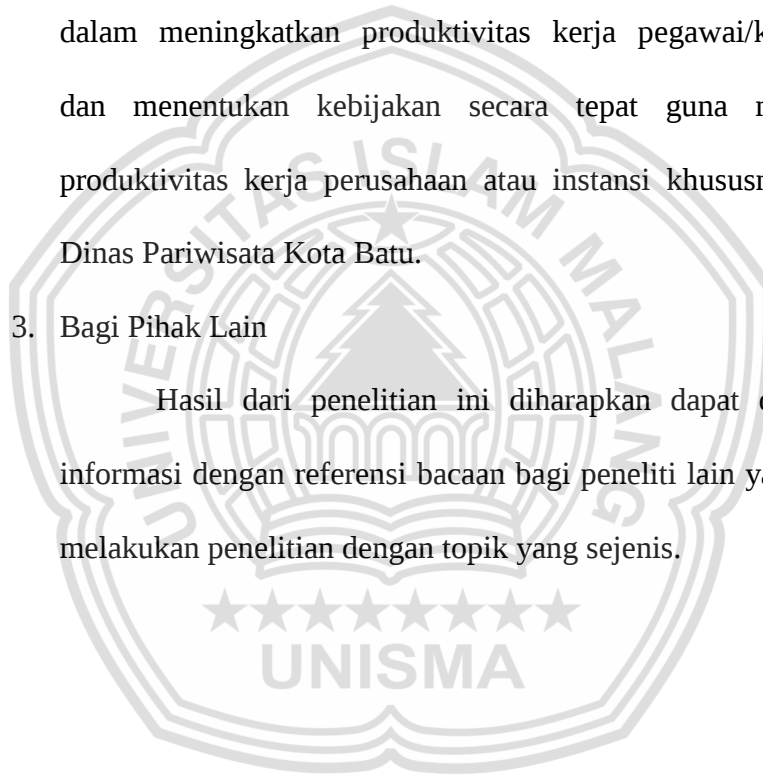
Untuk menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai/karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai/karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan atau instansi khususnya pada Dinas Pariwisata Kota Batu.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil. Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pelatihan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.
- b. Motivasi (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.
- c. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.

5.2.Keterbatasan

Meskipun penelitian selalu dirancang dengan sebaik-baiknya, namun ternyata masih banyak terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kota Batu.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain atau penambahan variabel lain dalam meneliti pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket/kuesioner yang jawaban sudah tersedia dan menggunakan variabel lain untuk penambahan penelitian selanjutnya.
- c. Variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 44,7% dan sisanya dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai seperti disiplin kerja, motivasi intrinsik, pendidikan atau variabel lainnya.

5.3.Saran

5.3.1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan produktivitas pada pegawai negeri sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu.

1. Disarankan untuk pelatihan harus diperhatikan sesuai dengan kualifikasi pegawai negeri sipil (PNS) karena dengan diadakannya pelatihan dapat membuat pegawai menambah pengetahuan serta keterampilan yang pegawai miliki sehingga

hasil kerjanya meningkat serta produktivitasnya pun meningkat yang berdampak positif bagi perusahaan dengan meningkatnya produktivitas pegawai dapat pula mencapai tujuan pada instansi.

2. Motivasi yang diterapkan oleh Dinas Pariwisata Kota Batu sudah cukup baik. Namun masih perlu adanya perbaikan pemberian motivasi yang baik dari motivasi ekstrinsik ataupun instrinsik yang seimbang sehingga pegawai akan mendapatkan hasil kerja yang baik dan dapat memajukan atau mengembangkan instansi dengan cepat. Kurang maksimalnya kerja yang dihasilkan mungkin dapat disebabkan juga dari pemberian motivasi dari luar atau ekstrinsik, dimana pemberian motivasi kepada pegawai menyebabkan produktivitas menurun dikarenakan semakin tinggi motivasi yang didapat, pegawai merasa kurang semangat dan hasil kerjanya kurang maksimal. Untuk itu, instansi dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik seperti memberikan penghargaan atau apresiasi baik berwujud ataupun tidak berwujud kepada pegawai yang sudah meningkatkan kerja ataupun meraih prestasi dalam pekerjaannya.
3. Adanya pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu, maka dari itu disarankan instansi agar lebih memperhatikan dari segi fasilitas kerja yang diberikan

kepada pegawai, agar pegawai dapat bekerja lebih produktif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan instansi. Dengan cara memberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai seperti *air conditioner* dan pengharum ruangan sehingga membuat udara tetap bersih dan tidak berbau tidak sedap agar membuat pegawai lebih berkonsentrasi dalam bekerja sehingga pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Andriyany, Dwi Peny (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur). *Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang*.
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Online) JURNAL MANAJEMEN* (Vol. 15, Issue 1), 34–43.
- Aruperes, A., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, Vol.10 No.4*, 648–657.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries. In *Management, and Accounting* (Vol. 2), 85–91. <http://e-journal.stie kusumanegara.ac.id>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 9 No. 11*, 1–5. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Salemba Empat.
- Eka Syamriati, F. D., Madjir, H. S., & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* (Vol. 1, Issue 3), 56–70.
- Fahlevi, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pemkot Tangerang (Studi Kasus Pada Bagian Perizinan, Catatan Sipil Dan Administrasi Umum). Universitas Mercu Buana Jakarta.

- Ferreira, A. (2009). Effect Of Online Social Networking On Employee Productivity. In *Peer Reviewed Article (Vol. 11, Issue 1)*, 1–16. <https://sajim.co.za/index.php/sajim/article/download/397/384>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hartanto, Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 2022, 499–509. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Khoiriyah, Y. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*.
- Kurniawan, I. S., & Cahyaningtyas, T. (2021). Peningkatan Produktivitas: Peran Kemampuan, Lingkungan, dan Motivasi Pada Azzahra Moslem Wear Yogyakarta. In *Jurnal Produktivitas (Vol. 8)*. 296–302. www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp
- Lailly, N., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol. 7 No. 7, 103 – 119. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Lestari, E., Kristiyana, N., & Wahyuningsih, D. W. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Ud. Karya Sejahtera Desa Campursari Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 604–619 <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.84>
- Lestari, N. W. P. (2020). *Pengaruh Pelatihan (Training), Pelayanan Karyawan, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147. www.arcjournals.org
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Analysis Of The Effect Of Mood, Motivation, And Work Discipline On Work Productivity Of Employees At The Population And Civil Registration Office Of Minahasa Regency. In *1728 Jurnal EMBA (Vol. 10)*, 1728–1742.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Malang Press.

- Mutiara, I., & Oktafiyanda, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Jambi (JUMANJI)* (Vol. 5, No.2), 21–32.
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta (Vol. 04, Issue 01), 69–85. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Olatunji, A. G., Badmus, A. I., Lawal, E. E., & Tejideen, T. O. (2016). Motivation As A Determinant Of Employees' Productivity: A Study Of Communication Network Support Service Limited (CNSSL), Ilorin. *Abuja Journal of Business and Management Sciences*, 2(5), 103–112.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- PPID-Kota Batu. 2024. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Dinas Pariwisata Kota Batu.
 Hyperlink: http://103.211.82.11/daftar_informasi/detail/tusidinas-pariwisata-2022_tahun-2022_dinas-pariwisata
http://103.211.82.11/daftar_informasi/detail/tusi-dinas-pariwisata-2021_tahun-2021_dinas-pariwisata
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631 <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putra, I. Y., & Nurida, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada X Creative Hub Bandung The Effect of Work Motivation on Employee Work Produktivity at X Creative Hub Bandung. *E-Proceeding of Management*, Vol.9 No.2, 815–820.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 4, No. 1, 1–9.
- Redho, M. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indokom Samudra Persada*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Mandar Maju.

- Septiani, N. R., Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 12 No. 01.
- S.P. Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta. Tersedia dari id.scribd.com
<https://id.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center Of Academi Publishing Service).
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center Of Academi Publishing Service).
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1 (1), 70–82.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, Vol. 3 No. 1, 67–76.
- Wulandari, R., Suwito, Hasibuan, Z. S., Daulay, E. B., & Kuncoro, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.3, 108–117.
- Yusuf, K., Damayanti, F., & Surianti. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, Vol.7/No.4, 25–32.