

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BIREUEN

Isnaniah<sup>1\*</sup>, Zurlina<sup>1</sup>, Mulyanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FEB UNIKI Bireuen – Aceh

\*) email: [isna.bir@gmail.com](mailto:isna.bir@gmail.com)

### ABSTRACT

*The study aims to analyze the influence of job training and work motivation on employee work productivity. With a study at the Manpower and Transmigration Office of Bireuen Regency. On a sample of 41 people. Applying associative research and data analysis techniques through multiple linear regression. The results found that; (1) Employee work productivity is significantly influenced by the existence of job training, (2) And work motivation factors have a real effect on employee work productivity, and (3) Simultaneously both factors, namely job training and motivation on employee work productivity at the Manpower and Transmigration Office of Bireuen Regency with a contribution of 33.6%.*

*Keywords: job training, work motivation, work productivity*

### 1. Pendahuluan

Upaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pelatihan kerja menjadi solusi terkait dengan upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Rivai, (2015) Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin et al., (2022) menyatakan bahwa jika pelatihan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi.

Selain pelatihan kerja, hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan pemberian motivasi kerja. Suwatno (2016) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhewy & Adnyani, (2022) menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai menjadi fokus utama bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen dalam menjalankan tugasnya. Namun, seperti banyak lembaga pemerintahan lainnya, dinas ini juga menghadapi beberapa permasalahan yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya.

Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Seiring dengan perubahan zaman dan teknologi, diperlukan peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar mampu menghadapi tantangan baru dalam pengelolaan ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Selain itu, rendahnya motivasi dan semangat kerja juga menjadi hambatan yang signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya insentif atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, serta kurangnya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karier.

Pelatihan kerja dan motivasi merupakan dua faktor kunci yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen. Permasalahan yang muncul terkait dengan pelatihan kerja seringkali mencakup keterbatasan akses terhadap

pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kebutuhan akan peningkatan kompetensi dan keahlian karyawan dalam mengelola berbagai aspek ketenagakerjaan dan transmigrasi di wilayahnya menjadi esensial dalam menghadapi dinamika yang terus berubah di bidang ini.

Selain itu, motivasi pegawai juga menjadi perhatian penting, karena motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja dan kreativitas mereka. Faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, kurangnya kesempatan untuk berkembang, atau kurangnya dukungan dari pimpinan dapat menjadi hambatan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi.

Oleh karena itu, langkah-langkah perlu diambil untuk memperbaiki situasi ini. Ini termasuk menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, memperhatikan kebutuhan pengembangan karir mereka, dan menciptakan budaya kerja yang memotivasi dengan memberikan penghargaan yang pantas dan dukungan yang diperlukan.

Dengan mengatasi permasalahan pelatihan kerja dan motivasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

## 2. Landasan Teoritis

### Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Nurdiansyah & Rahman, (2019). Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.

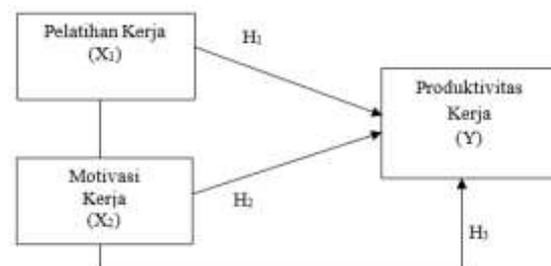
### Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2015) mendefinisikan motivasi (Motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Baron (2019) motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

### Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, (2020) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai.

Menurut Sinambela (2017) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Gambar di atas menggambarkan kerangka konseptual penelitian yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas, yaitu kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ). kerangka ini dirancang untuk memahami sejauh mana faktor-faktor internal dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

## 3. Metode Penelitian

### Metode dan Sumber Data Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam pelaksanaan penelitiannya. Pengertian metode

penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2020) adalah metode penelitian tradisional yang berlandaskan filsafat positivisme pada realitas atau fenomena dan hubungan sebab akibat dalam meneliti populasi atau sampel tertentu dengan melakukan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis.

**Metode Analisa Data**

Metode yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Data analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

**Operasional Variabel**

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator
Pelatihan kerja (X <sub>1</sub> )	Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Rivai (2015)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode Yang Digunakan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih Mangkunegara (2017)
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi kerja di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Hasibuan (2016)	1. Supervisi 2. Kebijakan dan Administrasi 3. Hubungan Kerja 4. Kondisi Kerja 5. Semangat Kerja 6. Pengakuan atau Penghargaan Sedarmayanti (2018)
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Sutrisno, (2020)	1. Kemampuan Mempunyai 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2020)

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Hasil Analisis**

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid

jika corrected Item-Total Correlation > 0,30 (Sugiyono, 2020). Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Indikator Pertanyaan	Pearson Correlation	Korelasi Minimal	Keterangan
<b>Variabel Pelatihan Kerja</b>			
PK1	0,388	>0,30	Valid
PK2	0,699	>0,30	Valid
PK3	0,750	>0,30	Valid
PK4	0,797	>0,30	Valid
PK5	0,655	>0,30	Valid
PK6	0,800	>0,30	Valid
<b>Variabel Motivasi Kerja</b>			
MK1	0,523	>0,30	Valid
MK2	0,663	>0,30	Valid
MK3	0,742	>0,30	Valid
MK4	0,806	>0,30	Valid
MK5	0,726	>0,30	Valid
MK6	0,732	>0,30	Valid
<b>Variabel Y Produktivitas kerja</b>			
PD1	0,619	>0,30	Valid
PD2	0,655	>0,30	Valid
PD3	0,693	>0,30	Valid
PD4	0,735	>0,30	Valid
PD5	0,313	>0,30	Valid
PD6	0,477	>0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2025)

Dari tabel diatas keseluruhan nilai pearson correlation dari variabel menunjukkan hasil Pearson Correlation > 0,30. Dapat disimpulkan bahwa indikator indikator independent dan dependent variable dinyatakan lolos uji validitas.

**Uji Reliabilitas**

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cut Off	Ket
1	Pelatihan kerja (X <sub>1</sub> )	6	0,741	>0,60	Reliabel
2	Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	6	0,790	>0,60	Reliabel
3	Produktivitas kerja (Y)	6	0,606	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2025)

Dari hasil data yang diolah melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh kriteria yang dipersyaratkan.

**Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan persamaan regresi linier berganda. Analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari pertanyaan yang memerlukan perhitungan statistik, sehingga analisis ini sering disebut dengan analisis statistik. Dalam penelitian

ini adalah untuk menguji lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,051	3,447		2,625	,012
Pelatihan kerja	,357	,115	,412	3,117	,003
Motivasi kerja	,280	,095	,392	2,966	,005

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,051 + 0,357 X_1 + 0,280 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut Koefisien regresi pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,357 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) 1 satuan akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat sebesar 0,357.

Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,280 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) 1 satuan akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat sebesar 0,280

#### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 Uji Parsial

Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig
Pelatihan kerja	3,117	1,685	,003
Motivasi kerja	2,966	1,685	,005

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah SPSS (2024)

Hasil perhitungan regresi menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada level 5% ( $3,117 > 1,685$ ) dan nilai sign sebesar  $0,003 < 0,05$ .

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada level 5% ( $2,966 > 1,685$ ) dan nilai sign sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### Pengujian Secara Simultan

Tabel 5 Uji Simultan

F Change	df1	df2	Sig. F Change
9,606	2	38	,000

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,606 > 3,24$ ), dan nilai

signifikan ( $sig$ ) =  $0,000 < 0,05$ . Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha3 diterima. Hal ini berarti bahwa artinya pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen.

#### Pembahasan

##### *Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas kerja*

Pada penelitian ini variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen. Nilai koefisien yang bernilai positif menjelaskan semakin baik pemberian pelatihan kerja yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja.

Pelatihan kerja menjadi salah satu strategi utama yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bireuen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkup organisasi tersebut. Melalui pelatihan, para pegawai diberikan kesempatan untuk memperdalam pemahaman mereka tentang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, serta mempelajari teknik-teknik baru yang dapat diaplikasikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan keterampilan teknis hingga peningkatan kemampuan manajerial, yang semuanya bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai dinas mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan lebih cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, (2019) dan Putra & Yusuf, (2023) menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

##### *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja*

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Bireuen. Nilai estimate yang positif menjelaskan semakin baik Motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja anggota organisasi. Ini menunjukkan betapa pentingnya peran motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

motivasi kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas kinerja suatu individu dalam melakukan pekerjaan. Dengan kondisi motivasi kerja yang mendukung dan memungkinkan, karyawan cenderung merasa lebih puas dan nyaman saat berada di tempat kerja mereka. Keadaan ini pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, karena mereka dapat fokus sepenuhnya pada tugas-tugas mereka tanpa distraksi atau hambatan yang signifikan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan dan menciptakan motivasi kerja yang kondusif agar dapat mengoptimalkan potensi dan kinerja para karyawannya secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa & Riadi (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan..

#### ***Pengaruh Pelatihan kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja***

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen. Pelatihan kerja dan motivasi merupakan dua faktor krusial yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen.

Pelatihan kerja, yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai, memainkan peran sentral dalam memastikan bahwa setiap individu dalam dinas ini memiliki kapasitas yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

Melalui program pelatihan yang terstruktur dengan baik, pegawai tidak hanya dibekali dengan keterampilan teknis yang diperlukan, tetapi juga diperkuat dalam kemampuan analitis dan problem-solving, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa & Riadi (2023) dan Azizah et al., (2020), menyatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,

selanjutnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **5. Simpulan**

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen
4. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,579 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Nilai R<sup>2</sup> adalah 0,336 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Pelatihan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Bireuen sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, W., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 4(1), 93-106. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang. Palembang.
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 34-43
- Azizah, F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1-13.
- Dhewy, I. G. A. A. L. U., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan

- Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Uyana*, 11(9), 1702. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i09.p06>
- Hasibuan Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Putra, I. M. D. A., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Petani Tanaman Hias Desa Petiga. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(1),
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmauanti (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta* edisi. 06
- Yuniarsih, Tjuju & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta