

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu

Nahya Izza Kamilla *)
Nurhidayah **)
Abdullah Syakur Novianto *)**

Email : nahyaizza@gmail.com

Universitas Islam Malang

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*

Pendahuluan

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.

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.

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

Sumber data : Dinas Pariwisata Kota Batu, 2023

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2009:57) dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan, “*Mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini*”. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pelatihan

Menurut Meldona (2009) yang dikutip oleh Lailly et al., (2023), “pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan”.

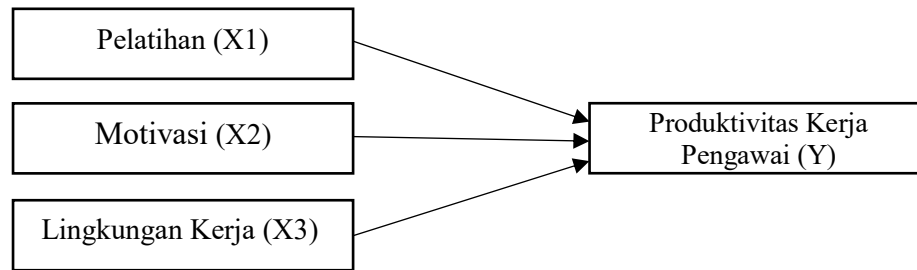
Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Lingkungan Kerja

Menurut Fahlevi (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu yang bersifat lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang mana dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Batu. Waktu penelitian diperkirakan antara bulan November 2023 – Maret 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu yang bergolongan PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang berjumlah 58 orang. Dan Metode penentuan sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan teknik non probability sampling dengan jenis sampling jenuh (sensus) dimana penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yaitu berjumlah 58 orang pegawai negeri sipil (PNS).

Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y). Variabel independen pada penelitian ini yaitu pelatihan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu produktivitas kerja (Y)

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja (Y) adalah kemahiran atau kemampuan guna meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai standar yang sudah ditetapkan. Indikator dari produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu, dan 6) Efisiensi.

Pelatihan (X1)

Pelatihan (X1) merupakan suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara terampil dan efisien. Indikator dari pelatihan adalah: 1) Jenis pelatihan, 2) Tujuan pelatihan, 3) Materi, 4) Metode yang digunakan, dan 5) Kualifikasi simulasi.

Motivasi (X2)

Motivasi (X2) adalah dorongan atau semangat dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Variabel motivasi diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) Kebutuhan

fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan social, 4) Kebutuhan harga diri dan 5) Aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja (X3) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Sirkulasi udara di tempat kerja, 3) Kebisingan di tempat kerja, 4) Bau tidak sedap di tempat kerja dan 5) Keamanan di tempat kerja.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan secara *offline* dengan cara peneliti turun langsung ke tempat penelitian untuk memperoleh data yang akurat serta lebih jelas.

Metode Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini yaitu: Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas), Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi R^2 yang dihitung menggunakan *IBM SPSS Statistics 25 for Windows*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	1	0,855	0,2586	VALID
	2	0,779	0,2586	VALID
	3	0,910	0,2586	VALID
	4	0,843	0,2586	VALID
	5	0,726	0,2586	VALID
X2	1	0,856	0,2586	VALID
	2	0,755	0,2586	VALID
	3	0,628	0,2586	VALID
	4	0,856	0,2586	VALID
	5	0,886	0,2586	VALID
	6	0,812	0,2586	VALID
	7	0,865	0,2586	VALID
X3	1	0,602	0,2586	VALID
	2	0,858	0,2586	VALID
	3	0,843	0,2586	VALID
	4	0,825	0,2586	VALID
	5	0,816	0,2586	VALID
Y	1	0,592	0,2586	VALID
	2	0,701	0,2586	VALID
	3	0,716	0,2586	VALID
	4	0,689	0,2586	VALID
	5	0,728	0,2586	VALID
	6	0,619	0,2586	VALID

Sumber : Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari keseluruhan item pernyataan memiliki dari variabel pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja, memiliki nilai r hitung > r tabel dan juga nilai sig < 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,878	Reliabel
X2	0,908	Reliabel
X3	0,850	Reliabel
Y	0,747	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil analisis diatas, diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		58
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67556608
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,057
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200(c,d)

Sumber : Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas pada analisis diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian bahwa *Asymp.sig* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar ($>$) dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Keterangan
	Tolerance	VIF		
X1	0,741	1,350	$0,741 > 0,10$ $1,350 < 10$	Tidak ada multikolinieritas
X2	0,529	1,889	$0,529 > 0,10$ $1,889 < 10$	Tidak ada multikolinieritas
X3	0,647	1,545	$0,647 > 0,10$ $1,545 < 10$	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data

Primer diolah
tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas Pelatihan (X_1) nilai $VIF = 1,350 < 10$ maka tidak ada multikolinieritas, VIF Motivasi (X_2) = $1,889 < 10$ maka tidak ada multikolinieritas, VIF Lingkungan Kerja (X_3) = $1,545 < 10$ maka tidak ada multikolinieritas. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas (independen) tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,882	1,003		3,870	,000
X1	-,076	,051	-,221	-1,485	,143
X2	-,029	,035	-,148	-,843	,403
X3	,007	,043	-,027	-,171	,865

Sumber : Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas pada analisis diatas, dapat diketahui bahwa tingkat signifikan variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 0,143, variabel motivasi (X_2) sebesar 0,403, dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,865. Hasil tersebut diketahui bahwa variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki tingkat signifikansi lebih besar ($>$) dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dari ketiga variabel menunjukkan bahwa model regresi dalam model penelitian (X_1 , X_2 , dan X_3) tidak mengalami *problem* atau masalah heteroskedastisitas, karena tingkat signifikansi semua variabel independen lebih besar ($>$) 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,708	1,868		8,945	,000
X1	,498	,095	,601	5,252	,000
X2	-,296	,065	-,619	-,4,573	,000
X3	,369	,080	,563	4,602	,000

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 16,708 + 0,498 X_1 - 0,296 X_2 + 0,369 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,708 artinya jika variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) nilainya 0, maka produktivitas kerja pegawai (Y) nilainya 16,708.
- Nilai koefisien variabel Pelatihan (X_1) adalah 0,498, mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Nilai koefisien variabel Motivasi (X_2) adalah -0,296, mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah 0,369, mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690	,477	,447	1,721
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable : Y				

Sumber : Data

tahun 2024

Primer diolah

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui hasil nilai koefisien determinasi R^2 (*R square*) sebesar 0,447 menunjukkan bahwa produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu sebesar 44,7% yang berarti sisanya 55,3 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	T hitung	Sig	T tabel	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X_1)	5,252	0,000	2,00488	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh Signifikan
Motivasi (X_2)	-4,573	0,000	2,00488	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	4,602	0,000	2,00488	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Uji parsial (Uji t) dapat dianalisa sebagai berikut ini:

1. Pelatihan (X_1)
Didapatkan hasil bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu dikarenakan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi (X_2)
Didapatkan hasil bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu dikarenakan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja (X_3)
Didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu dikarenakan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Dalam penelitian ini menghasilkan hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel Pelatihan terdapat nilai t hitung sebesar 5,252 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Artinya jika variabel pelatihan mengalami peningkatan maka produktivitas kerja mengalami peningkatan. Jika pelatihan sering dilaksanakan dengan baik oleh instansi maka produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu akan meningkat. Karena apabila sering diadakannya pelatihan maka akan membuat bertambahnya pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sehingga akan membuat lebih mengerti akan pekerjaan yang dilakukan yang berdampak juga kepada meningkatnya produktivitas kerjanya.

b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel Motivasi terdapat nilai t hitung sebesar -4,573 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan maka produktivitas kerja pegawai mengalami penurunan. Motivasi berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Dimana pegawai negeri sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu memiliki motivasi diri dan keyakinan, jika motivasi meningkat maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami penurunan. Hal tersebut bisa dikarenakan pada salah satu indikator pernyataan, para pegawai banyak yang merasa belum terpenuhi pada salah satu indikator, sehingga produktivitas kerja pegawai kurang maksimal.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel Lingkungan Kerja terdapat nilai t hitung sebesar 4,602 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka produktivitas kerja mengalami peningkatan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Artinya jika Lingkungan Kerja instansi dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pariwisata Kota Batu akan meningkat. Karena jika lingkungan kerjanya baik otomatis pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak mengganggu pekerjaan pegawai sehingga dengan demikian produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

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:

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

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kota Batu.
- 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.
- 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.

Saran

Dengan adanya keterbatasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

- Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan obyek penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain sebagai variabel independen seperti disiplin kerja dan pendidikan
- Untuk instansi 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 instansi
- Perlu adanya perbaikan pemberian motivasi yang baik dari motivasi ekstrinsik ataupun intrinsik yang seimbang sehingga pegawai akan mendapatkan hasil kerja yang baik dan dapat memajukan atau mengembangkan instansi dengan cepat.
- Instansi disarankan 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.

Referensi

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.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Salemba Empat.
- 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.
- Khoiriyah, Y. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*.
- Lailly, N., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawaidi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol. 7 No. 7, 103 – 119. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Lestari, N. W. P. (2020). *Pengaruh Pelatihan (Training), Pelayanan Karyawan, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- 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. 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.
- 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
- 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. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). CAPS (Center Of Academi Publishing Service).

Nahya Izza Kamilla *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nurhidayah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Abdullah Syakur Novianto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma