

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan di Café Serlok Kopi Surabaya

Petrus Chanel Tampang¹, Iswati², Anis Fitriyasari³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 29, 2025

Revised 15 August 2025

Accepted 25 August 2025

Available online 07 Sept. 2023

Kata Kunci:

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas karyawan, Kinerja Organisasi, Manajemen SDM.

Keywords:

Human Resource Development, Employee Productivity, Organizational Performance, HR Management.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dalam konteks dinamika bisnis yang semakin kompleks, pengembangan SDM dianggap krusial untuk meningkatkan kinerja organisasi. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan karyawan di berbagai sektor. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel strategi pengembangan SDM dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara strategi pengembangan SDM dengan peningkatan produktivitas perusahaan. Temuan ini menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM sebagai sarana untuk meningkatkan daya saing dan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa manajer dan pemimpin organisasi perlu memperhatikan strategi pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi bisnis mereka untuk mencapai tujuan produktivitas.

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of human resource (HR) development strategies on increasing employee productivity. In the context of increasingly complex business dynamics, HR development is considered crucial for improving organizational performance. The survey method is used to collect data from respondents who are employees in various sectors. Multiple linear regression analysis is used to test the relationship between HR development strategy variables and employee productivity. The research results show that there is a positive and significant influence between HR development strategies and increasing company productivity. These findings emphasize the importance of investing in human resource development as a means of increasing employee competitiveness and performance. The practical implication of this research is that managers and organizational leaders need to pay attention to HR development strategies as an integral part of their business strategy to achieve productivity goals.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai sektor industri, termasuk hospitality dan food and beverage. Cafe Serlok Kopi yang berlokasi di Surabaya menghadapi tantangan serupa, terutama karena harus bersaing di tengah ketatnya pasar. Upaya untuk mempertahankan kepuasan pelanggan dan efisiensi kerja sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kompetensi menjadi instrumen penting agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar yang diharapkan konsumen.

Program pengembangan SDM di Cafe Serlok Kopi difokuskan pada tiga aspek utama, yakni pelatihan pelayanan pelanggan, pengembangan keterampilan teknis, dan pengembangan manajemen serta kepemimpinan. Pelatihan pelayanan pelanggan menekankan komunikasi yang efektif dan penanganan keluhan secara profesional. Pengembangan keterampilan teknis diarahkan pada peningkatan kemampuan meracik kopi dan menyajikan makanan sesuai standar kualitas. Sementara itu, pengembangan manajemen dan kepemimpinan ditujukan bagi karyawan yang memiliki potensi untuk memimpin, sehingga mampu mendukung pengelolaan kafe yang lebih efisien dan terarah.

Implementasi pengembangan SDM tidak terlepas dari berbagai hambatan, seperti keterbatasan anggaran, resistensi karyawan, serta kurangnya sumber daya internal untuk menyelenggarakan pelatihan secara memadai. Perusahaan dituntut merancang program yang terstruktur, terukur, dan berkelanjutan

*Corresponding author

E-mail addresses: sudarsotampang28@gmail.com, iswativirgin@gmail.com, anisfitriyasari@gmail.com

agar tujuan peningkatan produktivitas dapat tercapai. Persaingan yang semakin kompetitif mendorong kebutuhan akan inovasi dan efisiensi operasional, di mana SDM menjadi aset utama untuk memastikan keberlanjutan usaha. Strategi pengembangan yang tepat mampu mengoptimalkan potensi karyawan dan menjawab kebutuhan pasar yang terus berubah.

Pandangan para ahli turut memperkuat urgensi pengembangan SDM. Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses pengembangan pengetahuan, keahlian, serta kompetensi melalui pelatihan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan guna meningkatkan prestasi kerja. Komarrudin (2006:134) menyatakan bahwa tujuan utama pengembangan SDM adalah melaksanakan pendidikan bagi tenaga kerja agar mampu mengembangkan industri tempat bekerja, mengembangkan diri, serta memberi kontribusi pada lingkungan masyarakat. SDM yang berkualitas dan terampil akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan, sehingga strategi pengembangan SDM menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di Cafe Serlok Kopi Surabaya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk pengukuran lainnya. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:39), penelitian kuantitatif berfokus pada pengolahan data numerik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel utama, yaitu pengembangan sumber daya manusia (X) sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui instrumen berupa kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden menggunakan Google Form.

Sampel penelitian diambil dari seluruh populasi yang berjumlah 41 orang karyawan Cafe Serlok Kopi Surabaya. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017:81), jika jumlah populasi kurang dari 100, maka penelitian sebaiknya menggunakan teknik sensus, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan 100% karyawan sebagai responden agar data yang diperoleh lebih representatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yakni data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2018:456).

Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji statistik. Menurut Sugiyono (2016:60), analisis data bertujuan untuk mengelompokkan dan mengurutkan data agar dapat diinterpretasikan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis meliputi uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, dan multikolinearitas sebagaimana dikemukakan Ghazali (2016). Setelah itu, digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan, dengan pengujian hipotesis melalui uji t, serta koefisien determinasi (r^2) sebagaimana dijelaskan Ghazali (2018).

HASIL

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX1	40	13.00	24.00	20.4250	2.46917
TOTALY	40	23.00	40.00	33.6500	4.34151
Valid N (listwise)	40				

- Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum adalah 13.00 sedangkan nilai maximum adalah 24.00, nilai rata-rata sebesar 20.4250 dan standar deviasi adalah 2.46917.
- Variabel Produktivitas Karyawan (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum adalah 23.00 sedangkan nilai maximum adalah 40.00, nilai rata-rata sebesar 33.6500 dan standar deviasi adalah 4.34151.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		40
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29397995
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.154
	Negative	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z		1.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,0199 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal. Uji Kolmogorov- Smirnov digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Apabila nilai signifikansi (sig.) $> \alpha = 0,05$, maka model tersebut dianggap berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi diantara variabel-variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.160	3.100		1.019	.315		
TOTALX1	1.493	.151	.849	9.905	.000	1.000	1.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF) kedua variabel tersebut memenuhi syarat signifikan dimana nilai VIF $1.000 < 10,00$. Sedangkan nilai *tolerance* $1.000 > 0,10$ hingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dan variabel regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.160	3.100		1.019	.315
X	1.493	.151	.849	9.905	.000

Dari hasil uji analisis, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.160(A) + 1.493(\beta_1)$$

Di mana:

Y = Minat Beli

A = 3.160 (konstanta)

β_1 = 1.493 (koefisien regresi untuk variabel Pengembangan SDM)

X1 = Pengembangan SDM

Hasil persamaan regresi persamaan linear berganda diatas memberikan pengertian bahwa Pengembangan SDM (X1), berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y).

Koefisien regresi untuk variabel pengembangan SDM sebesar 1.493 dan juga signifikan $< 0,05$ yang bertanda positif, hal ini menunjukkan apabila pengembangan SDM semakin meningkat maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan model regresi yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji t

Peneliti menggunakan uji statistic t guna mengukur seberapa besar pengaruh kedua variabel independent (Pengembangan SDM dan Produktivitas Karyawan) secara individual terhadap variabel dependen (keputusan pembelian). Dimana Thitung harus $> T_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi < 0.05 .

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.160	3.100		1.019	.315
X	1.493	.151	.849	9.905	.000

Kofisiensi variabel Kualitas Makanan dengan Thitung = 1.019 $> T_{tabel}$ = 2.024 dengan tingkat signifikansi (0.005) yang berarti $<$ dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal tersebut berarti Pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di café serlok kopi Surabaya.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa efektif model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Ketika nilai koefisien determinasi mendekati 1, hal ini menandakan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, ketika nilai determinasi mendekati 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.849a	.721	.713

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,849 dimana nilai lebih mendekati 1 dari pada 0. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Pengembangan SDM) mampu menjelaskan hampir seluruh variasi dalam variabel dependen (keputusan pembelian).

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki koefisien regresi positif sebesar 1.493 dan signifikan pada taraf 5%. Angka signifikansi sebesar 0.000 memperkuat bukti bahwa pengembangan SDM berpengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Café Serlok Kopi Surabaya. Konstanta sebesar 3.160 mengindikasikan bahwa ketika pengembangan SDM berada pada posisi nol atau tidak diterapkan, produktivitas karyawan tetap berada pada level tertentu, meskipun relatif rendah. Persamaan regresi yang terbentuk menggambarkan bahwa setiap peningkatan pengembangan SDM akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menegaskan hubungan kausal yang konsisten antara kualitas pengembangan SDM dan hasil kinerja yang dicapai karyawan.

Uji t memperlihatkan nilai thitung sebesar 9.905 yang jauh lebih tinggi dari ttabel 2.024, dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM secara individual terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa pelatihan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan kompetensi kerja akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi kinerja. Karyawan yang dibekali pengetahuan dan keterampilan yang memadai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, cepat beradaptasi terhadap perubahan, serta memberikan kontribusi positif bagi

perusahaan. Artinya, pengembangan SDM bukan hanya sekadar investasi jangka pendek, melainkan juga menjadi faktor fundamental dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan kompetitif.

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.713 menegaskan bahwa variabel pengembangan SDM mampu menjelaskan sekitar 71.3% variasi produktivitas karyawan. Angka tersebut menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup besar, sementara sisanya sebesar 28.7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan. Fakta ini menggambarkan bahwa peran pengembangan SDM di Café Serlok Kopi Surabaya sudah menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, manajemen tetap perlu memperhatikan faktor eksternal dan internal lainnya untuk memperoleh hasil produktivitas yang lebih optimal.

Keterkaitan antara hasil penelitian ini dan praktik di lapangan memperlihatkan bahwa upaya pengembangan SDM yang dilakukan di Café Serlok Kopi Surabaya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan keterampilan barista, pelayanan yang lebih cepat, dan kemampuan komunikasi yang baik kepada pelanggan merupakan wujud nyata dari efektivitas program pengembangan SDM. Dampak positif tersebut pada akhirnya bukan hanya dirasakan oleh karyawan yang semakin produktif, tetapi juga oleh perusahaan yang memperoleh peningkatan kualitas pelayanan serta kepuasan pelanggan. Kesimpulannya, pengembangan SDM terbukti menjadi faktor signifikan yang memengaruhi produktivitas karyawan di Café Serlok Kopi Surabaya sesuai dengan hasil uji statistik yang telah dilakukan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki setiap individu berupa daya pikir, keterampilan, pengetahuan, serta kreativitas yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Hubungan antara pengembangan SDM dan produktivitas dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin baik kemampuan dan potensi karyawan yang dikelola melalui program pengembangan, semakin besar pula kontribusinya dalam menunjang keunggulan kompetitif perusahaan. Artinya, pengembangan SDM bukan hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga berimplikasi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Indikator pengembangan SDM menurut Krismiyati (2017), yaitu motivasi, kepribadian, dan keterampilan, juga tercermin dalam hasil penelitian ini. Motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat terbukti meningkat setelah adanya pengembangan, ditandai dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.493 yang menunjukkan hubungan positif dengan produktivitas. Kepribadian yang terbentuk melalui interaksi kerja pun mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih harmonis, sehingga mendukung peningkatan kinerja. Keterampilan barista maupun staf pelayanan yang terus diasah membuat mereka lebih profesional dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berpengaruh langsung pada peningkatan produktivitas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketiga indikator Krismiyati (2017) relevan dalam menjelaskan bagaimana pengembangan SDM berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Produktivitas karyawan menurut Hasibuan dalam Busro (2018) merupakan perbandingan antara output dan input yang jika meningkat akan memperbaiki efisiensi kerja serta meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa pengembangan SDM mampu menjelaskan 71,3% variasi dalam produktivitas karyawan. Karyawan yang telah memperoleh pelatihan dan pembinaan mampu menghasilkan output yang lebih besar meskipun input yang digunakan relatif sama. Hal tersebut menguatkan pandangan Kussrianto dalam Sutrisno (2017) bahwa produktivitas merupakan ukuran hasil kerja berdasarkan peran serta tenaga kerja dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Café Serlok Kopi Surabaya dapat dikatakan telah membuktikan secara empiris bahwa pengembangan SDM berkontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya.

Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno (2017) yang mencakup kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, serta efisiensi juga mendukung hasil penelitian. Kemampuan karyawan meningkat karena adanya peningkatan keterampilan kerja, hasil kerja menjadi lebih baik karena motivasi yang terbangun, dan semangat kerja semakin tinggi karena karyawan merasa dihargai serta difasilitasi dalam pengembangan diri. Efisiensi juga meningkat karena keterampilan yang terlatih membuat pekerjaan lebih cepat diselesaikan dengan hasil berkualitas. Temuan ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM berperan sebagai motor penggerak yang mendorong indikator-indikator produktivitas karyawan. Hubungan positif dan signifikan yang terbukti secara statistik dalam penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan para ahli, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan Café Serlok Kopi Surabaya.

SIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia di Serlok Kopi Surabaya terbukti mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak positif pada

produktivitas. Karyawan yang dibekali pelatihan teknis maupun soft skills menjadi lebih adaptif, inovatif, dan profesional dalam melaksanakan tugas, baik dalam hal penyajian produk maupun pelayanan kepada pelanggan. Peningkatan kompetensi tersebut tidak hanya berimplikasi pada efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas layanan serta kepuasan pelanggan yang semakin tinggi, sehingga berdampak pada reputasi dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Manajemen Serlok Kopi Surabaya disarankan untuk melaksanakan program pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan industri, disertai evaluasi berkala agar program tetap efektif. Pemberian kesempatan pengembangan karir melalui promosi internal, peningkatan komunikasi, serta penguatan kolaborasi tim perlu diperhatikan agar retensi karyawan terjaga dan produktivitas semakin meningkat. Pendekatan tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung pertumbuhan bisnis, serta menjaga daya saing café dalam menghadapi tantangan industri F&B.

REFERENSI

- Saihudin. (2019). Sumber daya Manusia. (gianto, Ed.) Ponorogo: UWAIS Inspirasi Indonesia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, Dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang)". *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 12, No. 2, Hal: 1-10.
- Busro, H. (2018). Produktivitas.
- Ashary, L. (2016). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Peternak Ayam Potonf PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 72-83.
- Adam, R. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
- Aji, P. (2017). Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Dana Pensiun Telkom Bandung. *S1-Final Project, Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen, 2017, Universitas Komputer Indonesia*, 1-10.
- Denok Sunarsi, S. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS. Vol. 1, No. 2, Januari 2017*, 1-24.
- Gustika, R. (2021). pengaruh motivasidan kompensasi terhadap kinerja karyawan bpd gapensi .
- Dr. Muhammad Alkirom Wildan, S. M. (Juli 2022). *Uji Asumsi Klasik Pada Model Regresi Linear*. Universiti Tenaga Nasional, Malaysia.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya .
- Rivai, v., & sagala , e. j. (2011). *Manajemen Sumber Daya untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : PT. Raja Gravindo.
- Prasetyo. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungann Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal: 1-9.
- Alindra, Aput Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Depok Sports Center*. Skripsi. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anggoro, W., Indarti, S. R. I., & Efni, Y. (2022). *Pengaruh Penerapan K3 dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT . Sari Lembah Subur Pelalawan*.
- Hasibuan. (2016). Fungsi Sumber Daya Manusia.
- Jackson, C. R. (2012). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Komarrudin. (2006). Tujuan Utama Pengembangan Sumber Daya Manusia. Krismiyati. (2017). Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Kussrianto. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Produktivitas*.
- Afif Setiawan, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Firman & Dony. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Volume 21, No.2,
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Tangerang: JIMF. Pearson, J. N. (1993). *Hipotesis*.
- Rohman, M. A. (n.d.). *ji Reliabilitas Dalam Penelitian*.

- Sudarmanto, R. G. (2005). *Analisis Regresi Linear Ganda*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sugiyono, P. D. (Catatan Ke-3, Tahun 2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, M. (2016). *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*.
- Sutrisno, E. (2017). Indikator Produktivitas.