# PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS ANGGOTA DI ASOSIASI PEKEBUN SWADAYA KELAPA SAWIT PELALAWAN-SIAK KECAMATAN BANDAR SEI KIJANG

**(*The Influence of Training and Work Environment on Member Productivity in the Pelalawan-Siak Independent Palm Oil Growers Association, Bandar Sei Kijang District*)**

**SKRIPSI**


Oleh

MHD.RIDUWAN ALHAFIZ

2161201234

Manajemen






**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LANCANG KUNING**

**PEKANBARU**


**2025**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

| | | |
|---|---|---|
| NAMA | : | MHD. RIDUWAN ALHAFIZ |
| NIM | : | 2161201234 |
| FAKULTAS | : | EKONOMI DAN BISNIS |
| JURUSAN | : | MANAJEMEN |
| JUDUL | : | PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS ANGGOTA DI ASOSIASI PEKEBUN SWADAYA KELAPA SAWIT PELAWAN SIAK KECAMATAN BANDAR SEI KIJANG. |

**DISETUJUI OLEH**

**PEMBIMBING I**

**MASIRUN, SE.,M.Si**
**NIDN: 1002077101**

**PEMBIMBING II**

**Dr.HARDI, SE,MM**
**NIDN: 1015058102**

**DEKAN**

**Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA**
**NIDN: 1006067101**

**KETUA JURUSAN**

**Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si**
**NIDN: 1021088602**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

| | | |
|---|---|---|
| NAMA | : | MHD. RIDUWAN ALHAFIZ |
| NIM | : | 2161201234 |
| FAKULTAS | : | EKONOMI DAN BISNIS |
| JURUSAN | : | MANAJEMEN |
| JUDUL | : | PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS ANGGOTA DI ASOSIASI PEKEBUN SWADAYA KELAPA SAWIT PELAWAN SIAK KECAMATAN BANDAR SEI KIJANG. |

**KETUA**

**Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si**
**NIDN: 1021088602**

**SEKRETARIS**

**Dr. IDEL WADELMI, SE.I., M.Si**
**NIDN: 1008078602**

ANGGOTA

**MASIRUN, SE.,M.Si**
**NIDN: 1002077101**

**Dr.HARDI, SE,MM**
**NIDN: 1015058102**

**Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si**
**NIDN: 1021088602**

**PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAIK**
**NIDN: 1025128504**

## ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangi oleh Negara kita, Indonesia adalah penghasil minyak sawit terbesar di dunia Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Akan tetapi perkebunan rakyat masih dibawah rata-rata, disebabkan oleh beberapa kendala hasil rata-rata TBS di lahan kebun sawit rakyat khususnya di lahan petani kecil mandiri tergolong rendah. Produktivitas pertanian kelapa sawit dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya pada penelitian ini yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. teknik yang digunakan rumus slovin dengan Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. yaitu pengambilan sampel ini dilakukan pada petani atau anggota di Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak.Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pertanian kelapa sawit. Nilai *adjusted R square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,521 yang artinya 52,1 persen variable Produktivitas dapat dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 47,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.



**Kata Kunci :** Pelatihan, Lingkungan Kerja, Produktivitas

**ABSTRAK**

*This research is based on our country, Indonesia is the largest palm oil producer in the world. Indonesia has a very important role in the national economy. However, people's plantations are still below average, due to several constraints, the average yield of TBS in people's oil palm plantations, especially in independent smallholders' lands, is relatively low. The productivity of oil palm farming can be influenced by various factors, including in this study, namely Training and Work Environment.The sample in this study was 76 respondents. The technique used was the Slovin formula with Sampling in this study using non-probability sampling with the Purposive Sampling method. namely this sampling was carried out on farmers or members of the Pelalawan-Siak Independent Oil Palm Planters Association.This study uses multiple regression analysis. The results of the study showed that the training and work environment variables had a positive and significant effect on oil palm farming productivity. The adjusted R square value in the regression model was obtained at 0.521, which means that 52.1 percent of the Productivity variable can be influenced by the Training and Work Environment variables, while the remaining 47.9 percent was influenced by other variables outside this study.*

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

# PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana,Magister,dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun pcrguruan tingi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali sccara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini,serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 11 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan




MHD. RIDUWAN ALHAFIZ

# I. KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS ANGGOTA DI ASOSIASI PEKEBUN SWADAYA KELAPA SAWIT PELALAWAN SIAK KECAMATAN BANDAR SEI KIJANG"**. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E.,S.H., M.M.,M.H., AK., CA., ACPA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
3. Bapak Masirun, SE.,M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Hardi, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan nasehat selama proses menyusun skripsi ini.
5. Kepada seluruh jajaran Bapak dan Ibu Dosen pengajar dan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menuntuk ilmu di Universitas Lancang Kuning ini.

6. Terima kasih kepada Ibu dan Bapak saya yang senantiasa mendoakan dan mendukung saya selama masa perkuliahan baik secaya tenaga maupun materil.
7. Kepada teman teman saya Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Angkatan 2021 yang telah membantu dan mendukung dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan bagi peneliti selanjutnya.

Pekanbaru, 30 Januari 2025

Peneliti

( Mhd. Riduwan Alhafiz )

# II. DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... i

I. KATA PENGANTAR ..... iv

II. DAFTAR ISI ..... vi

III. DAFTAR TABEL ..... x

IV. DAFTAR GAMBAR ..... xii

V. DAFTAR LAMPIRAN ..... xiii

BAB I ..... 1

PENDAHULUAN ..... 1

1.1. Latar Belakang Penelitian ..... 1

1.2. Perumusan Masalah ..... 11

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian ..... 11

1.3.1. Tujuan Penelitian ..... 11

1.3.2. Manfaat Penelitian ..... 12

1.4. Sistematika Penulisan ..... 13

BAB II ..... 15

TELAAH PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ..... 15

2.1. Telaah Pustaka ..... 15

2.1.1 Manajemen ..... 15

2.1.2 Sumber Daya Manusia ..... 19

2.1.3 Pelatihan....24
2.1.4 Lingkungan Kerja....27
2.1.5 Produktivitas....29
2.1.6 Penelitian Terdahulu....31
2.2. Kerangka Pemikiran....34
2.2.1 Pelatihan....35
2.2.2 Lingkungan Kerja....35
2.2.3 Produktivitas....36
2.2.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja....36
2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas....37
2.2.6 Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas....38
2.3. Hipotesis....39
BAB III....40
METODE PENELITIAN....40
3.1. Objek Penelitian....40
3.2. Populasi Dan Sampel....40
3.2.1 Populasi....40
3.2.2 Sampel....40
3.3. Teknik Pengambilan Sampel....42
3.4. Jenis Dan Sumber Data....42

3.4.1. Jenis Data ..... 42
3.4.2. Sumber Data ..... 43
3.5. Teknik Pengumpulan Data ..... 43
3.6. Identifikasi Dan Operasionalisasi Variabel ..... 43
3.7. Analisis Data ..... 44
3.7.1 Uji Kualitas Data ..... 46
3.7.2 Uji Asumsi Klasik ..... 48
3.7.3 Analisis Regresi Berganda ..... 49
3.7.4 Pengujian Hipotesis ..... 53
BAB IV ..... 56
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN ..... 56
4.1. Sejarah Singkat ..... 56
4.2. Stuktur Organisasi ..... 58
4.3. Aktifitas Perusahaan ..... 60
BAB V ..... 61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 61
5.1. Hasil Penelitian ..... 61
5.1.1 Identifikasi Responden ..... 61
5.1.2 Deskripsi Variabel ..... 63
5.1.3 Uji Kualitas Data ..... 82

5.1.4 Uji Asumsi Klasik ..... 84

5.1.5 Uji Regresi Linier Berganda ..... 89

5.1.6 Pengujian Hipotesis ..... 91

5.2. Pembahasan ..... 95

5.2.1 Pelatihan terhadap Produktivitas. ..... 95

5.2.2 Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas. ..... 102

5.2.3 Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas. ..... 104

BAB VI ..... 107

KESIMPULAN DAN SARAN ..... 107

6.1. Kesimpulan ..... 107

6.2. Saran- Saran ..... 107

DAFTAR PUSTAKA ..... 109

BIOGRAFI PENULIS ..... 116

LAMPIRAN ..... 117

# III. DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Negara penghasil sawit terbanyak 2024 ..... 1

Tabel 1. 2 Daftar Kelompok kelapa sawit Berkelanjutan Di provinsi Riau ..... 5

Tabel 1. 3 Pelatihan yang di berikan ..... 6

Tabel 1. 4 Tabel Produktivitas ..... 9

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu ..... 31

Tabel 3. 1 Identifikasi dan operasionalisasi variabel penelitian. ..... 44

Tabel 3. 2 Skala Likert ..... 46

Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi ..... 51

Tabel 5. 1 Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin ..... 61

Tabel 5. 2 Identifikasi responden berdasarkan usia ..... 62

Tabel 5. 3 Identifikasi responden berdasarkan masa kerja ..... 63

Tabel 5. 4 Tanggapan responden tentang instruktur pelatihan ..... 65

Tabel 5. 5 Tanggapan responden tentang peserta pelatihan ..... 66

Tabel 5. 6 Tanggapan responden tentang materi pelatihan ..... 67

Tabel 5. 7 Tanggapan responden tentang metode pelatihan ..... 68

Tabel 5. 8 Tanggapan responden tentang tujuan pelatihan ..... 69

Tabel 5. 9 Tanggapan responden tentang suasana kerja ..... 71

Tabel 5. 10 Tanggapan responden tentang fasilitas kerja ..... 72

Tabel 5. 11 Tanggapan responden tentang hubungan dengan rekan kerja ..... 74

Tabel 5. 12 Tanggapan responden tentang tanah sebagai hasil produksi ..... 76

Tabel 5. 13 Tanggapan responden tentang modal dalam produksi ..... 77

Tabel 5. 14 Tanggapan responden tentang tenaga kerja ..... 78

Tabel 5. 15 Tanggapan responden tentang hasil dalam produksi ..... 79

Tabel 5. 16 Rekapitulasi pernyataan tentang indikator Pelatihan ..... 80

Tabel 5. 17 Rekapitulasi pernyataan tentang indikator Lingkungan Kerja ..... 80

Tabel 5. 18 Rekapitulasi pernyataan tentang indikator Produktivitas ..... 81

Tabel 5. 19 Hasil Uji Validitas ..... 82

Tabel 5. 20 Hasil Uji Reliabilitas ..... 83

Tabel 5. 21 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogrov Smirnov*. ..... 85

Tabel 5. 22 Hasil Uji Multikolinearitas ..... 86

Tabel 5. 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan uji Glejser ..... 88

Tabel 5. 24 Hasil Uji Regresi Linier Berganda ..... 89

Tabel 5. 25 Hasil Uji t ..... 91

Tabel 5. 26 Hasil Uji F ..... 92

Tabel 5. 27 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda ..... 93

Tabel 5. 28 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 94

# IV. DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran ..... 34

Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas menggunakan Grafik P-P Plot ..... 84

Gambar 5. 2 Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot* ..... 87

## V. DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner ..... 117

Lampiran 2 Tabulasi data responden ..... 121

Lampiran 3 Output Hasil SPSS 27 ..... 127

Lampiran 4 t-Tabel ..... 135

Lampiran 5 F table ..... 136

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri kelapa sawit di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Negara kita, Indonesia adalah penghasil minyak sawit terbesar di dunia dengan volume produksi kisaran 46-47 juta ton dan pada tahun 2022 volume ekspor *Crude Palm Oil* (CPO) Indonesia mencapai 26,22 juta ton dengan nilai mencapai US $ 15,95 milyar. Dengan produksi sebesar itu, kontribusi Indonesia terhadap minyak sawit global sebesar 58-59% (USDA 2022: Ditjen Perkebunan, 2023). Hal ini ditopang oleh perkebunan kelapa sawit seluas 16,8 juta (audit BPKP terbaru), meningkat hampir 500 ribu ha dari yang tercatat di BPS (2021) atau Ditjen Perkebunan (2023).

**Tabel 1. 1 Daftar Negara penghasil sawit terbanyak 2024**

| No | Negara | Penghasilan |
|---|---|---|
| 1 | Indonesia | 45,5 Juta Ton/Tahun |
| 2 | Malaysia | 19,3 Juta Ton/Tahun |
| 3 | Thailand | 3,45 Juta Ton/Tahun |

*Sumber :Tempo.co, 2024*

Dari Tabel 1 diatas Indonesia memproduksi 59 persen dari total produksi minyak sawit dunia atau sebanyak 45,5 juta ton per tahun. Dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada 2022 Indonesia mengekspor CPO dan produk turunannya sebanyak 25,01 juta ton. Angka tersebut turun dibanding jumlah ekspor pada 2021 yang sebesar 25,62 juta ton. Daerah tujuan ekspor

utama sawit Indonesia adalah Uni Eropa, India, Pakistan, dan Afrika. Malaysia masuk dalam urutan kedua negara penghasil sawit terbesar di dunia. Malaysia memproduksi 19,3 juta ton sawit per tahun, atau sekitar 25 persen dari produksi dunia. Pengimpor utama sawit Malaysia adalah Uni Eropa, Pakistan, Cina, dan Amerika Serikat. Negara penghasil sawit terbesar di dunia selanjutnya adalah Thailand. Negara ini mampu menghasilkan 3,45 juta ton minyak sawit atau sekitar 4,4 persen dari produksi global. Sebagai upaya meningkatkan produktivitas sawit, Thailand mengembangkan program industri perkebunan sawit dalam jangka waktu 10 tahun mendatang. Sebagian produsen sawit di Thailand berasal dari petani berskala kecil.

Perkebunan swasta besar menyumbang 52,3 % dari luas perkebunan kelapa sawit, sementara perusahaan perkebunan negara memiliki 6,4 %, sisanya (41,3%) atau sekitar 6,76 juta ha adalah lahan yang dikelola oleh petani kecil, yang biasa disebut dengan ‘perkebunan sawit rakyat’. Sepertiga dari tanaman sawit rakyat ini atau 2,25 juta ha merupakan kebun yang dikelola oleh petani plasma, yang menanam dan menjual tandan buah segar (TBS) sawit mereka kepada perkebunan swasta atau perkebunan negara sebagai perusahaan inti. Petani plasma ini mendapat bantuan keuangan dan bantuan teknis dari perusahaan inti.

Dua per tiga tanaman sawit rakyat tersebut atau 4,51 juta ha adalah kebun yang dikelola oleh petani yang secara swadaya membangun kebun sawit secara mandiri dan tidak mendapatkan akses bantuan teknis atau finansial dari perkebunan besar. Mereka digolongkan sebagai petani kecil (small holders).

Produktivitas Kelapa Sawit perkebunan rakyat masih dibawah rata-rata, disebabkan oleh beberapa kendala Hasil rata-rata TBS di lahan kebun sawit rakyat khususnya di lahan petani kecil mandiri tergolong rendah yaitu 13,9 t/ha atau hanya 42% dari hasil yang dapat dicapai oleh perkebunan besar (Monzon et al., 2023). Ini adalah soal utama dan pertama dari kebun sawit petani kecil mandiri. Soal kedua adalah di kawasan kebun sawit rakyat termasuk yang terbelakang dalam segala hal dibandingkan dengan petani plasma, kawasannya termasuk "enclave kemiskinan". Sebabnya adalah pendapatan rumah tangga petani kecil ini bergantung langsung dari penjualan hasil TBS kebun sawit mereka yang luasan lahan mereka antara 1,2 – 2,1 ha. Diperkirakan terdapat sekitar 2,6 juta rumah tangga petani kecil dari sekitar 7,1 juta jiwa pekebun dan pekerja yang terlibat di perkebunan sawit (Ditjenbun. 2023)

Petani yang mengelola kebun sawit rakyat akan menghadapi persoalan yang lebih rumit dengan diberlakukannya UU Anti deforestasi (European Union on Deforestation Regulation/EUDR) pada awal tahun depan (Januari 2025) untuk produk perusahaan besar dan pertengahan tahun depan (juli 2025) untuk produk dari petani kecil.

EUDR merupakan regulasi yang memastikan komoditas dan produk tertentu bebas dari kegiatan defrostasi dari sudut pandang Uni Eropa. Komoditas yang mendapat perhatian adalah kelapa sawit, karet, kakao, kopi, kayu, daging sapi, dan kedelai. Dengan adanya regulasi tersebut, Uni Eropa akan melarang masuknya beberapa komoditas untuk konsumen mereka jika

tidak memenuhi kriteria yang diatur dalam EUDR. Celakanya sebagian besar komoditas yang didaftar tersebut adalah komoditas andalan ekspor Indonesia seperti kelapa sawit, kopi, kakao, karet, kayu. Uni Eropa sudah memetakan lokasi rencana implementasi EUDR pada negara-negara penghasil komoditas yang didaftar sebagai komoditas yang mengancam hutan.

Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) yang merupakan modifikasi Rountable Sustainable Palm Oil (RSPO) merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan sawit berkelanjutan melalui sertifikasi berdasarkan standarisasi internasional. Pengertian sawit berkelanjutan berangkat dari konsep pertanian berkelanjutan, yaitu sistem yang berorientasi pada keseimbangan ekonomi, sosial, dan ekologi. Melalui penerapan aspek keberlanjutan dapat mendukung produktivitas kebun petani swadaya dan kesejahteraannya , petani memahami praktik kerja yang aman, mengurangi penggunaan bahan kimia berbahaya dan dilarang,mengurangi tingkat resiko deforestasi dan laju emisi, mitigasi konflik sosial dan konflik tenurial; serta menciptakan rantai pasok yang aman dan meningkatkan kepercayaan pasar.

Salah satu upaya untuk mewujudkan sawit berkelanjutan yaitu dengan membangun kolaborasi bersama para pemangku kepentingan di setiap daerah. Kolaborasi ini pun mendapat dukungan dari masyarakat, sebab turut mendukung peningkatan kapasitas petani sawit swadaya. Pemberdayaan dan Penguatan Petani Kelapa Sawit Swadaya Berkelanjutan mulai dari kelompok tani, masyarakat, serta lembaga pemerintah. petani turut mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pemahamannya tentang pengelolaan perkebunan yang lebih ramah

lingkungan. Sawit berkelanjutan, selain ramah lingkungan, juga memberikan edukasi pada petani, sehingga petani memahami cara bertani dengan baik dan benar dalam sebuah pelatihan.

**Tabel 1. 2 Daftar Kelompok Kelapa Sawit Berkelanjutan Di provinsi Riau**

| No | Nama | Kecamatan | Jumlah Anggota | Luas Lahan (Ha) |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Asosiasi Petani Sawit Swadaya Amanah | Ukui | 501 | 1,05 |
| 2. | Asosiasi Pekebun Swadya kelapa Sawit Siak Pelalawan | Bandar Sei Kijang | 367 | 1,42 |
| 3. | Forum Petani Sawit Swadaya Semarak Mudo (FPSS-SM | Tandun | 295 | 620,00 |
| 4. | Koperasi Beringin Jaya | Mempura | 206 | 400,00 |
| 5. | PPKSS Tayo Barokah | Ujung Batu | 150 | 326,00 |
| 6. | Koperasi Sawit Jaya | Mempura | 114 | 245,00 |
| 7. | Asosiasi Petani Kelapa Sawit Swadaya Mandiri (APKSSM) | Singingi Hilir | 76 | 151,00 |

*Sumber : Fortasbi.org, 2024*

Dari Tabel 2 ada 7 Kelompok perkebunan kelapa sawit di Provinsi Riau yang terdaftar pada kelompok kelapa sawit berkelanjutan yang tujuan utama nya yaitu membuat pelatihan untuk petani sawit kecil berstandar Internasional berkelanjutan atau RSPO. Pada posisi 1 dan 2 masih di tempati oleh kelompok dari Pelalawan dimana lembaga internasional semakin fokus pada keberlanjutan dalam industri kelapa sawit, dengan mendorong sertifikasi dan peningkatan kesejahteraan petani. Sei Kijang yang memiliki petani kelapa sawit swadaya yang sudah mengikuti program sertifikasi dapat

menjadi lokasi yang tepat untuk meneliti efektivitas kebijakan pemerintah dan program keberlanjutan pada tingkat petani kecil.

**Tabel 1. 3 Pelatihan yang di berikan**

| No | Nama Pelatihan |
|---|---|
| **1** | Pemupukan Kelapa Sawit |
| **2** | Pemeliharaan dan perawatan Kelapa Sawit |
| **3** | Pengendalian Hama dan penyakit terpadu Kelapa Sawit |
| **4** | Panen Kelapa Sawit |
| **5** | Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) |
| **6** | Penggunaan Pestisida yang aman |
| **7** | Nilai Konservasi Tiggi (NKT) |
| **8** | Stok Karbon Tinggi (SKT) |
| **9** | Free Prior Inform Consent (FPIC) |
| **10** | Sosian dan Gender |
| **11** | Lingkungan |
| **12** | Financial Literacy (FL) |
| **13** | Benih Bersertifikat |
| **14** | Roundtable Sustainable Of Palm Oil (RSPO) |
| **15** | Indonesian Sustainable Of Palm Oil (ISPO) |

*Sumber* : Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan Siak

Pelatihan dan lingkungan kerja menjadi dua faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas para anggota asosiasi swadaya kelapa sawit. Pelatihan yang di berikan oleh Asosiasi PSKS Pelalawn Siak dilakukan atau diadakan sebanyak 1 kali dalam setahun secara rutin. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan petani, baik dalam hal teknik

budidaya yang lebih efisien, pemanfaatan teknologi terbaru, hingga manajemen sumber daya alam yang lebih berkelanjutan. Namun, pelatihan yang kurang efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan para anggota dapat berisiko tidak memberikan dampak yang optimal terhadap peningkatan produktivitas.

Menurut Kasmir (2018), Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan cara menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, serta perilaku mereka. Dalam konteks pelatihan kelompok tani sawit, hal ini berarti memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada petani sawit untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola kebun sawit secara lebih efektif dan efisien.

Menurut S.P. Hasibuan (2017), Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dengan lebih baik. Dalam konteks pelatihan kelompok tani sawit, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian petani sawit dalam mengelola kebun sawit mereka. Pelatihan dapat mencakup berbagai aspek, seperti teknik budidaya sawit yang efektif, pengelolaan lahan, pemupukan, pengendalian hama dan penyakit, serta teknik panen yang efisien.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga memegang peranan yang tak kalah penting. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam bentuk infrastruktur yang memadai, hubungan yang harmonis antar anggota, serta adanya dukungan dari asosiasi atau lembaga terkait, dapat menciptakan suasana yang mendukung kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang

mendukung atau penuh dengan konflik dapat menghambat produktivitas dan merugikan perkembangan usaha petani kelapa sawit.

Sunatar dalam Putu Eka N (2024) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi

Menurut Robinns dikutip dalam Bahri (2018), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dalam konteks ini adalah anggota atau petani sawit yang tentunya akan mempengaruhi Asosiasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menciptakan produktivitas yang tinggi pegawai untuk keuntungan organisasi.

Pendapat oleh Prihantoro (2019), bahwa “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan” dalam konteks ini lingkungan kerja petani sawit mempengaruhi produktifitas dan efektifitas dalam perawatan maupun memanen sawit.

Lingkungan kerja adalah salah satu factor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan

berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Sunatar, 2023)

**Tabel 1. 4 Tabel Produktivitas**

| No | Tahun | Luas Lahan | Hasil Produksi | Produktivitas | Target |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2020 | 1424,26 Ha | 22.435,11 Ton | 15,75 Ton/Ha | 1,5 Ton/Ha |
| 2 | 2021 | 1172,82 Ha | 17.256,70 Ton | 14,71 Ton/Ha | 1,5 Ton/Ha |
| 3 | 2022 | 1829,92 Ha | 31.508,92 Ton | 17,21 Ton/Ha | 1,5 Ton/Ha |
| 4 | 2023 | 2291,70 Ha | 39.213,00 Ton | 17,11 Ton/Ha | 1,7 Ton/Ha |
| 5 | 2024 | 2351,15 Ha | 42.853,48 Ton | 18,22 Ton/Ha | 1,7 Ton/Ha |

*Sumber* : Asosiasi PSKS Pelalawan Siak

Berdasarkan Tabel 1.4 Menunjukan bahwa produktivitas Petani Sawit Asosiasi PSKS Pelalawan Siak yaitu Rata-rata sebesar 15,75Ton/Ha/Tahun dengan target tahun 2020 yaitu ,1,5 Ton/Ha dengan demikian Target tercapai sebesar 0,75 Ton/Ha. Pada Tahun 2021 produksi sawit mengalami penurunan disebabkan oleh beberapa factor dan regulasi seperti lahan petani merupakan lahan bergambut, dan perkebunan merupakan lahan HGU dan lain-lain. Sehingga mengalami penurunan yang signifikan mulai dari pendapatan pertahun sampai produktivitas nya juga menurun yg hanya 14,71 Ton/Ha/Tahun dan target 1,5 Ton/Ha yaitu - 1,39 Ton/Tahun. Pada tahun 2022 asosiasi mulai naik kembali setelah penurunan yang cukup jauh dan juga anggota juga semakin bertambah sehingga hasil produktivitas rata rata menjadi 17,21 Ton/Ha/Tahun dengan target masih sama seperti tahun lalu yaitu 1,5 Ton/Ha dengan ini produktivitas petani sawit Asosiasi PSKS Pelalawan Siak ini melebihi target 2,16 Ton/Ha tidak banyak akan tetapi itu sudah merupakan perkembangan yg baik. Pada tahun 2023 karena adanya perkembangan yg baik maka dinaikan target menjadi 1,7 Ton/Ha dan

produktivitas Petani sawit Asosiasi PSKS Pelalawan Siak ini yaitu 17,11 Ton/Ha/Tahun melewati Targer Sebesar 0,11 Ton/Ha Tidak banyak tetapi melewati Target yang telah di rencanakan pada tahun 2024 hasil produktivitas petani sawit mencapai 18,22 Ton/Ha/Tahun dengan Target 1,7 Ton/Ha Semakin naik dari tahun sebelumnya sebesar 1,15 Ton/Ha.

produktivitas memilikii ketergantungan terhadap potensi sumber daya alam dan manusia yang tersedia. Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (Isnaini;2018).

Menurut Siagian (2019) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesa-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas anggota asosiasi pekebun swadaya kelapa sawit pelalawan-siak menjadi sangat relevan. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pihak-pihak terkait, seperti pemerintah, asosiasi, dan perusahaan kelapa sawit, untuk merancang kebijakan atau program yang dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas petani kelapa sawit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pelatihan dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas anggota asosiasi pekebun swadaya kelapa sawit

Pelalawan-Siak, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang dapat dilakukan guna mendorong keberlanjutan dan kemajuan sektor kelapa sawit di Indonesia.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas anggota Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas anggota Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi Produktivitas anggota Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang?

## 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

### 1.3.1.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Produktivitas anggota Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas anggota Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Produktivitas anggota Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang.

### 1.3.2.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literature-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapakan memberikan manfaat penelitian ini bagi penulis adalah penambahan wawasan bagi penulis dan pengetahuan tentang analisis pengaruh sumber daya petani terhadap Peningkatan Produktivitas Petani. Sebagai Karya Tulis yang bisa dijadikan bahan studi

untuk dapat dikembangkan bagi pihak yang membutuhkan. Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi Asosiasi Pekebun Swadaya Kelapa Sawit Pelalawan-Siak Kecamatan Bandar Sei kijang untuk dapat meningkatkan lagi sumber daya manusia.

## 1.4. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika pembahasannya akan dijabarkan secara garis besar mengenai apa yang akan dibahas pada masing-masing bab dalam proposal ini. Penulisan ini akan dibagi menjadi enam bab dengan susunan dan urutan sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini penulis menguraikan telaah pustaka berdasarkan teori yang digunakan, penelitian terdahulu dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN ASOSIASI PEKEBUN SWADAYA KELAPA SAWIT PELALAWAN-SIAK**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum seperti: sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi dan aktivitas umum dari objek penelitian yang akan diteliti.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan mengenai variabel penelitian yang telah dilakukan pengujian.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan penelitian.

# BAB VI

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas anggota di asosiasi pekebun swadaya kelapa sawit Pelalawan Siak Kecamatan Bandar Sei Kijang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier diperoleh bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang artinya bahwa semakin baik pelatihan yg diberikan maka akan dapat meningkatkan produktivitas.
2. Hasil analisis regresi linier diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yg mendukung maka akan dapat meningkatkan produktivitas.
3. Hasil analisis koefisien determinasi *adjusted R square* diperoleh bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas, yang artinya bahwa semakin baik pelatihan dan lingkungan kerja yg di berikan dan mendukung maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

## 6.2. Saran- Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi manajemen Asosiasi PSKS Pelalawan Siak sebaiknya dapat meningkatkan program pelatihan bagi anggota asosiasi, selain itu petani atau anggota asosiasi juga harus memperhatikan lagi kondisi lingkungan kerja yang ada pada perkebunan sawit, dan Petani harus memiliki pengetahuan yang cukup agar produktivitas dapat meningkat sehingga asosiasi dapat mencapai tujuannya.
2. Untuk Universitas Lancang Kuning diharapkan dapat meningkatkan peran aktifnya dalam pemberdayaan masyarakat melalui penelitian terapan, pengabdian, dan kerja sama dengan sektor lapangan. Pengembangan kurikulum berbasis potensi lokal, peningkatan publikasi ilmiah, serta kolaborasi dengan dunia industri juga penting untuk menjawab tantangan dan kebutuhan nyata di masyarakat.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi produktivitas.

# DAFTAR PUSTAKA

## Jurnal


Aditya, M. R., & Rahardja, E, (2015). ***Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)*** (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Anzhari, M. W. S., & Rismawati, R. (2024). ***Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Agung Kristika Jaya.*** Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 13(9).

Arfiansyah, M. D., & Oktavianti, N. (2025). ***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan***. Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 1827-1838.

Budiarso, E. P., & Widagdo, S. (2021). ***Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember. Jakuma***: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan, 2(2), 31-46.

Dalman dalam Putra, C. P. (2023). ***Pengaruh Brand Image, Brand Trust dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Produk Joran Pancing Merek Relix Nusantara di Kebumen*** (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).

Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). ***Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan.*** REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7(1), 533-536.

Ferdinal, A. (2022). ***Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.*** Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk, 7(1), 85-90.

Juwita, R. (2019). ***Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja PadaPegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir***. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 2(1), 1–11.

Laily, N., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2023). ***Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan***. Jurnal Manajemen Dewantara, 7(3), 103-119.

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 Sejatera Desa Campursari Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo***. Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 2(3), 604-619..

Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya)***. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), 4(1), 65-74.

Nopiyani, P. E., & Wahyuni, K. D. (2024). ***Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bystore Singaraja.*** Jurnal Daya Saing, 10(3), 411-419.

Nurmala, F., & Suhermin, S. (2022). ***Pengaruh Kemampuan, Personal Value, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Favehotel.*** Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(7).

Panjaitan, M. (2018). ***Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.*** Jurnal Manajemen, 3(2), 1-5.

Pradnyawati, I Gusti Ayu Bintang, C. W. (2021). ***Pengaruh Luas Lahan, Modal dan Jumlah Produksi terhadap Pendapatan Petani Sayur di Kecamatan Baturiti***. Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 9(1)

Pranata, K. D., & Heryanda, K. K. (2023). ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Petani Cengkeh di Desa Ambengan Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng***. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2).

Putra, A. D. P. (2023). ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*** (Studi Cvasia Setia Putera).

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), 57-64.

Putri, A. D., Ahman, A., Hilmia, R. S., Almaliyah, S., & Permana, S. (2023). ***Pengaplikasian uji t dalam penelitian eksperimen. Jurnal Lebesgue: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika***, Matematika dan Statistika, 4(3), 1978

Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). ***Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia.*** Derivatif: Jurnal Manajemen, 15(2), 317-328.

Rini, L. P. Y. S. (2022). ***Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Petani Porang di Wilayah Kabupaten Buleleng*** (Doctoral dissertation,UniversitasPendidikanGanesha).

Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). ***Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat***. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(2), 126-135.

Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). ***Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai***: SLR.Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi,5(2), 156-171.

Sarwani, dkk. 2020. ***Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng.*** JIKB.Vol.XI, No.2a. Hal: 91-100.

Sedarmayanti. (2017***). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.***

Subamia, K. A., & Heryanda, K. K. (2023). ***Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Petani Kopi pada Kelompok Petani di Desa Gitgit.*** Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(3), 496-505.

Sutrisno, & Kurniawan, B. (2020). ***Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang***. JEMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 41–49.

Sutrisno, Arjang, A. S., Permana, R. M., Kusumastuti, R., & Ausat, A. M. A. (2023). ***Strategies for Improving the Competitiveness of MSMEs through the Utilisation of Information and Communication Technology.*** Al-Buhuts, 19(1), 462–478.

Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). ***Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan***: Literature Review. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(2), 1781–1881.

Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). ***Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.*** JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 4(3), 191-196.

Tiara, T., Oktariansyah, O., Nisa, N., & Mafra, U. (2023). ***Pengaruh Quality Of Work Life Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Patra Niaga Integrated Terminal Palembang***. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(5), 1982-1994.

Wetik, J. D. (2021). ***Citra Penyuluhan Pertanian Dan Adopsi Inovasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Petani***. Jurnal Kommunity Online, 1(2).

**Buku**


Bahri, S. (2018). ***Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimpilikasi Terhadap Kinerja Dosen.*** Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.

Bariqi, M. D. (2020). ***Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 5(2).

Busro, Muhammad. (2018). ***Teori Pengurusan Sumber Manusia***. Jakarta:

Darmawan, D. et al. (2021). ***Tanaman perkebunan prospektif Indonesia***. Qiara Media. Surabaya.

Dessler, G. (2017). ***Human Resources Management***. Person Education Limited.

Dessler, G. (2017). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Salemba Empat.

Edison. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. CV.Alfabeta.

Ghozali, imam. 2018. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.*** Semarang: Universitas Diponegoro

Hadiyati, 2017, ***Pengantar Manajemen, Pekanbaru***, CV. Karya Nova

Harahap Isnaini. (2018). **Ekonomi Pembangunan**. Perdana Publishing.

Hasibuan, M. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bumi Aksara

Hasibuan. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Kasmir. 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).*** Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

M. Anang Firmansyah, & Budi W. Mahardhika. (2018). ***Pengantar Manajemen***. In Pengantar Manajemen(1st ed.). Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan Cv Budi Utama). Https://Doi.Org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8

Masyhud, S. (2021). ***Metode Penelitian Pendidikan***. Jember: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Profesi Kependidikan (LPMPK).

Nurrohma, S. L., Hasan, F., & Sintiawati, N. (2023). ***Pendampingan Bantuan Usaha Terhadap Tingkat Keberdayaan Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM).*** Jendela PLS, 8(2), 182-192.

Pratama, D. R. (2024). ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kc Cibubur***. Archetype, 6(1), 33-39.

Prihantoro, A. (2019). ***Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen***. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Priyatno, D. (2018). ***SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum.*** yogyakarta: CV. Andi Offset.

Priyatno,D. 2022. ***Analisi Korelari, Regresi dan Multivariate dengan SPSS.*** Yogyakarta: Gava Media

Rivai, V. (2018). ***Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*** : dari teori ke praktik(3rded.). Rajawali Pers.

Santoso, S. (2017). ***Menguasai Statistik dengan SPSS 24***. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Siagian, S. (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi

Slamet, Riyanto., Hatmawan, Aglis A. (2020). ***Metode Riset Penelitian Kuantitatif:*** Penelitian Di BidangManajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.

Sugiyono (2015). ***Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods***). Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2015, ***Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif,*** Jakarta, Salemba.

Sugiyono. (2018). ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung:CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). ***Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D***. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. ***Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D***. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. ***Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D***. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2022. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*** Bandung: Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. ***Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*** (Cetakan Pertama). CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta

Sutrisno, Edy. (2017). ***Sumber Manusia***. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Kedelapan. Jakarta:Prenadamedia Group.

Sutrisno, Hermana, R., & Burhanudin, A. (2023). ***Pelatihan Strategi Digital Marketing Terhadap UMKM Desa Lerep Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang***. 1(2), 1–6.