# PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN BIMA

**Kamila Mufida**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
kamilastiebima@gmail.com

**Muhammad Yusuf**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

**Ikbal Irawan**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
ikbal.stiebima@gmail.com

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the influence of training and the work environment on the work productivity of employees at the Bima Regency Fire and Rescue Agency. An associative research approach was employed. The study population consisted of 117 individuals, with a sample size of 36. Data collection techniques included observation, questionnaires, and literature review. Data analysis techniques involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-tests, and F-tests, processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 20 software. The results indicate that training and the work environment simultaneously have a significant influence on the work productivity of employees at the Bima Regency Fire and Rescue Agency.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 117 orang dengan. Sampel penelitian yang di gunakan 36 orang Tekhnik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Tekhnik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan

diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima.

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

## PENDAHULUAN

.

Pengembangan sumber daya manusia harus menempatkan manusia sebagai inti tujuan akhir organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi pemerintahan, sehingga perlu di kelola secara efektif dan efisien. Lemahnya pengelolaan sumber daya manusia akan dampak negatif akan kelangsungan hidup suatu organisasi, pegawai memiliki keterbatasan serta keinginan yang hendak dapat dikelola dan dapat dimanfaatkan secara bijaksana oleh unsur pimpinan. Sebuah organisasi yang sedang mengalami perkembangan di harapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi karena tingkat produktivitas organisasi itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kontribusi besar dalam usaha dalam meningkatkan produktivitas organisasi adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya. Dengan demikian organisasi perlu meningkatkan produktivitas kerja pegawai semaksimal mungkin. Faktor yang menunjang produktivitas kerja itu sendiri adalah iklim organisasi dan stres kerja. Sebab melalui dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang suatu keberhasilan organisasi. Dan sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Wahyudin dalam Nurliana (2019) produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumberdayanya. Sedangkan menurut Suningngan (2018) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana,aplikasi pengguna cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi. Dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi mempunyai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Melalui adanya pelatihan, organisasi dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan pegawai. Untuk meningkatkan pengembangan

tersebut, maka organisasi melakukan pelatihan agar pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, skill perilaku, perubahan sikap, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan, kinerja yaitu salah satunya melalui pelatihan. Organisasi memberikan pelatihan dan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja karena berhubungan untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai. Menurut Mangkuprawira (2020) menyatakan bahwa pelatihan bagi pegawai merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Untuk meningkatkan kualitas organisasi dapat melakukan pelatihan, agar produktivitas kerja para pegawai lebih baik. Hal ini sebagai upaya mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai.Selain pelatihan variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Mendonca (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja Merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat kerja, baik berbentuk fisik maupun yang non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja, Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai merasa sehat, aman dan nyaman serta dapat melakukan kegiatan secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan sistim kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan semangat bagi pegawai. Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Berdasarkan observasi, dalam hal pelatihan masih terdapatnya pegawai yang belum menguasai pelatihan yang diberikan. Sedangkan berkaitan dengan lingkungan kerja Kurangnya sirkulasi udara dalam ruang kerja membuat pegawai tidak betah berlama-lama dalam ruangan, produktivitas beberapa pegawai menurun dikarenakan minimnya kemampuan kerja dan semangat kerja yang masih rendah.

## TELAAH LITERATUR

### Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2019), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pendapat tersebut sejalan dengan Rivai (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa pengembangan merupakan upaya pemberian kemampuan kepada karyawan yang diperlukan organisasi di masa depan. Mangkunegara (2020) juga mengemukakan bahwa pengembangan adalah aktivitas yang membantu karyawan merencanakan peningkatan kemampuan diri secara maksimal agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan proses pembelajaran berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, serta kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan Selviyanti *et al.* (2023). Menurut Sedarmayanti (2019), indikator pelatihan dan pengembangan terdiri dari beberapa aspek penting, yaitu :

1. Partisipasi karyawan, yang menunjukkan keterlibatan karyawan dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
2. Perubahan kemampuan, yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.
3. Kualitas instruktur, yaitu kompetensi dan kemampuan tenaga pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan secara efektif.

**Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain- lain. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai dapat di katakan merupakan tempat para pegawai bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya diamana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Marwansyah (2014) mengemukakan bahwa kinerja kinerja sebagai prestasi atau pencapaian seseorang yang berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja dapat dipandang pula sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi. Indikator Lingkungan Kerja menurut Sudaryo (2018) terdiri atas:

1. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor.
2. Pewarna mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia.
3. Pertukaran Udara manusia sebagai mahluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman.
4. Suara / Kebisingan dalam melaksanakan pekerjaan di kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari luar.

**Produktivitas Kerja**

Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Menurut Busro (2018), produktivitas kerja

merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telahditentukan atau sesuai dengan rencana.Menurut Riyanto (dalam Elbandiansyah, 2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan *(input).* Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Sutrisno (2017), indikator produktivitas kerja antara lain :

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja, merupakan saha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima. Intrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dan skala likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima yang berjumlah 117 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh pegawai Dinas Pemadan Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima berjumlah 36 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling.* Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y=\alpha+\beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

$\alpha$ = Konstanta

$\beta1-\beta3$ = Koefisien Regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Lingkungan Kerja

e = *Error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Memuat hasil dan pembahasan yang merupakan bagian utama artikel ilmiah berisi hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dapat dilengkapi dengan tabel atau grafik, untuk memperjelas hasil penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

***Coefficients***[a]

| *Model* | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* | *Collinearity Statistics* | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *B* | *Std. Error* | *Beta* | | | *Tolerance* | *VIF* |
| 1 | *(Constant)* | -8,848 | 4,254 | | -2,080 | ,045 | | |
| | Pelatihan | ,878 | ,175 | ,622 | 5,005 | ,000 | ,438 | 2,283 |
| | Lingkungan Kerja | ,342 | ,136 | ,314 | 2,524 | ,017 | ,438 | 2,283 |

a. *Dependent Variable:* Produktivitas

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y=-8,848 + 0,878 + 0,342$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -8,848 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol, yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja, maka Produktivitas Kerja adalah sebesar -8,848. Koefisien Pelatihan sebesar 0,878 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Produktivitas Kerja meningkat 0,878. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,342 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Lingkungan Kerja meningkat sebesar 0,342. Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Pelatihan dan Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Berganda

***Model Summary[b]***

| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* | *Durbin-Watson* |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ,881[a] | ,777 | ,763 | 2,126 | 1,818 |

a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. *Dependent Variable:* Produktivitas

*Sumber : Olah data SPSS, 2026*

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,881. Hal ini menunjukan bahwa Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Pelatihan dan Lingkungan Kerja sebesar 88,1 artinya hubungan antar variabel independen dan dependen memiliki hubungan sangat kuat. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 3. Pedoman Tingkat Pengaruh

| Interval Koofisien | Tingkat Pengaruh |
|---|---|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

***Model Summary[b]***

| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* | *Durbin-Watson* |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ,881[a] | ,777 | ,763 | 2,126 | 1,818 |

a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. *Dependent Variable:* Produktivitas

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *R square* sebesar 0,777. Hal ini menunjukan bahwa Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Pelatihan dan Lingkungan Kerja sebesar 77,7%, sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Tabel 4. Hasil Uji t (parsial)

***Coefficients***[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -8,848 | 4,254 | | -2,080 | ,045 | | |
| | Pelatihan | ,878 | ,175 | ,622 | 5,005 | ,000 | ,438 | 2,283 |
| | Lingkungan Kerja | ,342 | ,136 | ,314 | 2,524 | ,017 | ,438 | 2,283 |

a. *Dependent Variable:* Produktivitas

Sumber : Olah data SPSS

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil statistik uji t untuk variabel Pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,005 dengan nilai t tabel sebesar 2,016 (5,005 > 2,016) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( 0,000 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Iksan, (2020) yang menyatakan ada pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja. Ananda, (2025) ada Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui pelatihan yang terencana dan berkesinambungan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan juga membantu karyawan memahami prosedur kerja, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan

pekerjaan, serta meningkatkan kemampuan dalam menggunakan peralatan dan teknologi yang mendukung proses kerja. Produktivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Karyawan yang memiliki keterampilan memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, menggunakan sumber daya secara optimal, serta menghasilkan produk atau jasa sesuai standar perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dapat menjadi salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas sekaligus memperkuat daya saing organisasi.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,524 dengan nilai t table sebesar 2,016 (4,755 > 2,524 ) dengan nilai signifikan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 ( 0,017 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Fau, (2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini di perkuat oleh Syahputra, (2023) ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga berdasarkan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta efisiensi penggunaan tenaga, biaya, dan peralatan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu

karyawan berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi ruangan yang bersih, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta tingkat kebisingan yang terkendali dapat mendukung kelancaran aktivitas kerja. Selain lingkungan fisik, hubungan sosial yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif.

Tabel 5 Hasil Uji F

**ANOVA[a]**

| *Model* | | *Sum of Squares* | *df* | *Mean Square* | *F* | *Sig.* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 519,626 | 2 | 259,813 | 57,495 | ,000[b] |
| | Residual | 149,124 | 33 | 4,519 | | |
| | Total | 668,750 | 35 | | | |

a. *Dependent Variable:* Kinerja
b. *Predictors: (Constant)* Konflik Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 38,959 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau a – 5%. Ftabel = df1 (k-1) df2 (n-k) atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel df1: 3 – 1 = 2, df2: 36 – 3 = 33, pengujian dilakukan pada a = 5%, maka nilai Ftabel adalah 2,911. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung 57,495 > 2,911 Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah $H_3$ diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pelatihan berpengaruh

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bima. Dari hasil kesimpulan diatas, maka perlu diberikan saran bahwa kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Bima dalam pelatihan. Bisa meningkatkan frekuensi dan kualitas pelatihan dan menyusaikan pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan membangun hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. Diharapkan kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Bima agar tetap menciptakan suasana kerja yang konduktif sehingga dapat membangun hubungan kerja yang harmonis. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.

Aspiyah, M. & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal Vol 5 No.4 1-8.*

Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative And Midex Methods Approaches.* Thousan,CA: Sage Publications.

Dessler, J. (2020). *Human Resource Menegement.* New York: Pearson.

Dhyan, R. P & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No.2, 1-10.*

Dwiansyah, A, E., Giningroem, D, S, W, P., Lestari, S, I & Meliawatim, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *(Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *PRIMAN: Pusat*

*Publikasi Ilmu Manajemen Vol 2 No.1*, 43-58.

Fabella, W. &. (2022). The Effect Of Work Enviroment On Employee Productivity International Journal Of Productivity And Performance Management. *Jurnal Management Vol 3 No.1*, 102-118.

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.

Halimah, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja. Skripsi Universitas Telkom

Megawati, Pradiani, T. H & Handoko, Y (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kartyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Vol 7 No.4, 4091-4095.*

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2 No.2, 170-183.*

Neo, R. (2017). *Employee Training And Development.* New York: McGrw-Hill.

Nitisemito, A. S. (2025). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Puspitasari, D (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Management Vol 5 No.1,* 45-58.

Sari, L, M & Sari, R.K. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Penerapan Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas Kerjaanggota Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kotabekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 16 No.2, 54-60.*

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.

Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Menajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Simamora, H. (2004). *Manajeman Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Yogyakarta: Unit Penerbit dan Pencetakan STIE YKPN.

Sugiyono. (2019). *Motode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.

Syiva, S, P, N., Lestari, R, A., Lil'alamin, E, B, R & Putra, R, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerjaj Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains Vol 2 No.1,* 43-60.

Thalibana, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi, Akuntasi dan Manajemen, Vol 1 No.4 1-9.*