

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi Kasus Pada Yayasan Gema Cendekiawan Indonesia)

Army Cahya Putra Rustamaji

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530
armycahya09@pelitabangsa.ac.id

Fiqih Maria Rabiatul Hariroh

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530
fiqihmaria@pelitabangsa.ac.id

Nining Yuningsih

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530
nining.yuningsih@pelitabangsa.ac.id

Rustianah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530
rustianah@pelitabangsa.ac.id

Article's History:

Received 6 Juni 2023; Received in revised form 24 Juni 2023; Accepted 4 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Rustamaji, A. C. P., Hariroh, F. M. R., Yuningsih, N., & Rustianah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Studi Kasus Pada Yayasan Gema Cendekiawan Indonesia). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). 1079-1086. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1252>

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kualitas Guru terhadap produktivitas kerja guru pada Yayasan Gema Cendekiawan Indonesia. Hal – hal tersebut sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja untuk menghasilkan output yang berkualitas dan tidak mempengaruhi kualitas pelayanan. Untuk menganalisis variabel – variabel tersebut, dibutuhkan data sampling guru sebanyak 179 orang dan pengambilan sampling bisa di lakukan dengan mengisi kuesioner dengan google form dan kuesioner secara manual menggunakan kertas yang berisi pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas guru yang mempengaruhi produktivitas kerja. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (causal effect) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan untuk analisis internal menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kualitas SDM, Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Saat ini semua semua sekolah harus mengedepankan produktivitas kerja dalam hal pembelajaran. Hal tersebut juga terpengaruh dari seberapa banyaknya jumlah guru yang dimiliki sekolah. Hal itu guna supaya sekolah tersebut di percaya oleh konsumen dan bisa berkembang lebih maju lagi. Permasalahan produktivitas kerja yang belum memuaskan bagi guru masih sering terjadi didalam sebuah ruang lingkup yayasan. Hal ini juga

menjadi keluh kesah bagi para guru yang mempunyai jabatan / tanggung jawab untuk memimpin guru biasa. Mereka semua harus berpikir bagaimana cara untuk mencapai kinerja yang memuaskan bagi sekolah dan bagaimana para atasan memberikan punishment kepada guru akan tetapi guru tersebut merasa aman dan nyaman dalam bekerja tanpa ada rasa paksaan dalam diri mereka untuk menciptakan output yang sesuai target dan mempunyai kualitas yang baik sehingga tercapailah produktivitas kerja yang bagus dan target kerja semakintercapai. Di dalam perusahaan, kepemimpinan sangatlah di perlukan untuk memimpin Sumber daya manusia yang membawa sekolah ke arah yang lebih baik.

Menurut (Yusro et al., 2022) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Hal ini di dukung dengan produktivitas kerja yang mendukung yang sudah lama diterapkan dalam perusahaan dan sudah menjadi budaya dari perusahaan tersebut, melihat juga banyak sekali target produksi yang harus di capai setiap bulannya. Produktivitas adalah proses dimana sumber daya manusia menghasilkan output dengan besaran produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang menitikberatkan pada output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan perbandingan antara input dan output (Baiti et al., 2020).

Lingkungan kerja yang baik mendorong produktivitas karyawan, sebaliknya lingkungan yang tidak menyenangkan dapat mengganggu konsentrasi kerja. Produktivitas karyawan dapat meningkat apabila terdapat lingkungan kerja yang baik di sekitar karyawan karena lingkungan kerja yang baik dapat menjamin ketertiban, kebahagiaan, keselamatan dan keamanan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Baiti et al., 2020). Peranan sumber daya manusia menjadi penting karena merupakan salah satu penggerak dari segala aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya, selain untuk memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai sangat baik dengan melakukan pekerjaan profesional. Bisnis membutuhkan karyawan yang dapat diandalkan kemampuan dan kemauannya bekerja untuk mencapai produktivitas yang (Agustina & Salmah, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Fadly et al., 2021) menjelaskan tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas dan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian lain yang dilakukan (Lukman, 2017) menjelaskan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan produktivitas. Faktor yang paling berpengaruh dalam resign nya para guru di Yayasan Gema Cendekiawan Indonesia adalah faktor produktivitas kerja yang selalu di tuntutan oleh perusahaan agar semakin hari semakin besar akantetapi perusahaan kurang memperhatikan kenyamanan kerja daripada gurunya. Dari latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan studi lanjut yang berbeda tetapi masih dalam ranah dan ruang lingkup tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas SDM guru terhadap produktivitas kerja guru.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja Karyawan karena dampaknya sangat besar. kepemimpinan sendiri peran yang sangat penting dalam setiap pengambilan keputusan Membuat keputusan dan bertanggung jawab atas hasil adalah bagian dari pekerjaan seorang pemimpin (Caksana, 2019). Gaya kepemimpinan adalah pola umum tindakan seorang pemimpin yang terlihat dan tidak terlihat oleh bawahannya (Priyono et al., 2018). Gaya kepemimpinan adalah sebuah tehnik atau cara seorang pemimpin menggunakannya untuk menciptakan situasi sehingga orang dipimpinnya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh pemimpin (Parela, 2018). Dalam penelitian ini indikator pengukuran yang digunakan merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Caksana, 2019) yaitu: 1) Bertanggungjawab, 2) Memotivasi, 3) membimbing, 4) Pemecah permasalahan, 5) Tegas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan lingkungan kerja fisik adalah rangsangan emosional karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi kualitas kerja karyawan (Caksana, 2019). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan

tugas yang diberikan (Priyono et al., 2018). Dalam penelitian ini indikator pengukuran yang digunakan merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Caksana, 2019) yakni bahwa indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu. fisik dan non fisik. Untuk yang fisik indikatornya adalah : 1) Pewarnaan ruang, 2) Pencahayaan, 3) Suhu ruang, 4) Kenyamanan, 5) Keamanan, 6) Kebersihan. Sedangkan untuk indikator yang non fisik adalah : 1) Hubungan antara atasan dan bawahan, 2) Hubungan antara sesama pegawai.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang yang berperan sebagai motivator organisasi, baik kelembagaan maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset itu harus dilatih dan dikembangkan kemampuan (Aisyah et al., 2017). Menurut (Eriva et al., 2019) kapasitas sumber daya manusia terlihat dari tingkat tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dimana tanggung jawab tersebut dijabarkan dalam job description. Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu seseorang menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam penelitian ini indikator pengukuran yang digunakan merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Eriva et al., 2019) yakni: 1) Pemahaman bidang kerja, 2) Pengetahuan, 3) Kemampuan, 4) Semangat kerja, 5) Kemampuan perencanaan.

Produktivitas Kerja

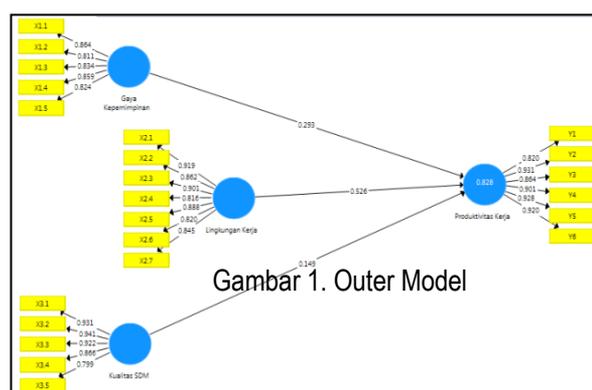
Produktivitas kerja guru merupakan hasil dari guru berupa kemampuan dan keterampilan untuk menciptakan pengajaran dan pendidikan yang bermutu sesuai dengan standar sekolah yang ditetapkan dan standar nasional. Produktivitas kerja seorang guru merupakan wujud nyata dari pemenuhan tugas terpenting yang berkaitan dengan guru dalam profesinya (lestari, 2018). Produktivitas adalah hubungan antara input dan output dengan cara yang lebih efektif dan efisien dan hasilnya diharapkan menjadi yang terbaik (Hidayat & Elkhuluqo, 2017). Dalam penelitian ini indikator pengukuran yang digunakan merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hidayat & Elkhuluqo, 2017) indikator produktivitas kerja yakni kemampuan; meningkatkan hasil yang dicapai; semangat kerja; pengembangan diri; mutu; dan efisiensi.

Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi, bertujuan untuk mendeskripsikan peran kompetensi kewirausahaan pada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kualitas guru terhadap produktivitas kerja guru. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru yang terdapat di Yayasan Gema Cendekiawan Indonesia dengan jumlah 325 guru. Sampel dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan menggunakan metode *non probability sampling* yakni *accidental sampling* yakni teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan/*incidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan tersebut yang ditemui cocok sebagai sumber data (Jasmalinda, 2021). Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis deskriptif dan teknis analisis inferensial dengan menggunakan alat analisa *Partial Least Square* (PLS). Menurut (Prumbaudy et al., 2017) Pada PLS pendugaan bobot (weight estimate) untuk menciptakan komponen skor variabel laten di dapat berdasarkan inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model merupakan model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dan konstraknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Uji Validitas

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.864
	X1.2	0.811
	X1.3	0.834
	X1.4	0.859
	X1.5	0.824
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.919
	X2.2	0.862
	X2.3	0.901
	X2.4	0.816
	X2.5	0.888
	X2.6	0.820
	X2.7	0.845
Kualitas SDM (X3)	X3.1	0.931
	X3.2	0.941
	X3.3	0.922
	X3.4	0.866
	X3.5	0.799
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0.820
	Y2	0.931
	Y3	0.864
	Y4	0.901
	Y5	0.928
	Y6	0.920

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang mempunyai nilai outer >0.7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3 Cross Loading

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kualitas SDM	Produktivitas Kerja
X1.1	0.864	0.672	0.591	0.685
X1.2	0.811	0.600	0.516	0.673
X1.3	0.834	0.732	0.566	0.680
X1.4	0.859	0.757	0.621	0.746
X1.5	0.824	0.612	0.570	0.645
X2.1	0.786	0.919	0.818	0.877
X2.2	0.729	0.862	0.800	0.836
X2.3	0.600	0.901	0.794	0.732
X2.4	0.547	0.816	0.705	0.618
X2.5	0.579	0.888	0.763	0.719
X2.6	0.783	0.820	0.652	0.733
X2.7	0.809	0.845	0.686	0.826
X3.1	0.730	0.795	0.931	0.792
X3.2	0.689	0.831	0.941	0.789
X3.3	0.631	0.799	0.922	0.778

X3.4	0.506	0.778	0.866	0.629
X3.5	0.444	0.640	0.799	0.555
Y1	0.592	0.754	0.711	0.820
Y2	0.785	0.765	0.693	0.931
Y3	0.721	0.753	0.688	0.864
Y4	0.757	0.824	0.690	0.901
Y5	0.773	0.811	0.762	0.928
Y6	0.758	0.868	0.766	0.920

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian mempunyai nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah mempunyai discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 4. Nilai Average Varian Extracted

Variabel	AVE (Average Varian Extracted)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.703	Valid
Lingkungan Kerja	0.798	Valid
Kualitas SDM	0.749	Valid
Produktivitas Kerja	0.801	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Varian Extracted*) yakni >0,5. Dimana nilai masing-masing setiap variabel, untuk produktivitas kerja sebesar 0.801, gaya kepemimpinan sebesar 0.703, lingkungan kerja sebesar 0.798 dan kualitas SDM sebesar 0.749. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0.922
Lingkungan Kerja	0.952
Kualitas SDM	0.954
Produktivitas Kerja	0.960

Berdasarkan data di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai composite realibility semua variabel penelitian bernilai >0.7. Dimana nilai masing-masing setiap variabel, untuk produktivitas kerja sebesar 0.960, gaya kepemimpinan sebesar 0.922, lingkungan kerja sebesar 0.952 dan kualitas SDM sebesar 0.954. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbach Alpha's
Gaya Kepemimpinan	0.894
Lingkungan Kerja	0.937
Kualitas SDM	0.944
Produktivitas Kerja	0.950

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai conbach alpha semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai di atas >0.7 , yang artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Evaluasi Inner Model

Menurut (Desy Rahmawati et al., 2022) inner model merupakan evaluasi pengukuran untuk menguji kausalitas dengan berbagai konstruk variabel dengan melakukan uji sebagai berikut.

R-Square (R^2)

Tabel 7. Nilai R^2

Variabel	R Square
Produktivitas Kerja	0.828

Berdasarkan hasil uji R^2 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas SDM terhadap produktivitas kerja memberikan nilai sebesar 0.828 dengan menginterpretasikannya bahwa variabilitas konstruk produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas SDM ialah sebesar 82,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Menurut (Desy Rahmawati et al., 2022) untuk dapat mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak maka dapat dilakukan dengan cara memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan melakukan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, melainkan didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode bootstraping pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values >1.96 dan atau nilai p-values <0.05 .

Tabel 8. Path Coefisient, t-statistic dan P-Value

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	0.293	0.295	0.102	2884	0.004
Lingkungan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.526	0.533	0.164	3208	0.001
Kualitas SDM -> Produktivitas Kerja	0.149	0.140	0.110	1354	0.176

Pengujian hipotesis merujuk pada tabel 8 dapat dijabarkan sebagai beriku;

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Nilai t - hitung pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas (Y) sebesar 2,844 dan nilai p-value sebesar 0,004. Nilai t-hitung $>$ dari t-tabel (2,844 $>$ 1,96) dan nilai p-value $<$ α (0,000 $<$ 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Nilai t - hitung pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) sebesar 3,208 dan nilai p-value sebesar 0,004. Nilai t-hitung $>$ dari t-tabel (3,208 $>$ 1,96) dan nilai p-value $<$ α (0,000 $<$ 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Pengaruh kualitas SDM terhadap produktivitas kerja

Nilai t - hitung pengaruh kualitas SDM (X3) terhadap produktivitas (Y) sebesar 1,354 dan nilai p -value sebesar 0,004. Nilai t -hitung > dari t -tabel ($1,354 < 1,96$) dan nilai p -value < α ($0,176 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis pertama berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Zebua, 2017) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan dalam organisasi kuat, maka produktivitas kerja guru juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan dapat membuat bawahan menjadi loyal terhadap seorang pemimpin, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis kedua berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Dunggio et al., 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi para guru, sehingga rasa puas tersebut akan mendorong karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan akan meningkat.

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis ketiga berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Nindiana, 2019) bahwa kualitas SDM tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi produktivitas guru tersebut.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Hasil temuan ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin efektif dan tinggi produktivitas guru tersebut.
3. Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., & Salmah, N. N. A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6653>
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 04(01), 69–87.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(2), 82–92. <https://ikopin.ac.id/jurnal/index.php/coopetition/article/download/37/44>

- Desy Rahmawati, Unggul Purwohedhi, & Rida Prihatni. (2022). Pengaruh TQM Terhadap Kinerja UMKM dengan Mediasi Keunggulan Bersaing. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan Dan Auditing*, 3(2), 289–312. <https://doi.org/10.21009/japa.0302.02>
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15–31. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Eriva, C. Y., Rudianto, T., & Mizlina, A. (2019). Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Teknologi Informasi, Kualitas Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) 40. *Jurnal Politeknik Aceh*, 1(1), 40–50.
- Fadly, M., Herawati, E., & Harefa, H. Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt Bali Nirwana Garments Kota Tangerang*. 1–8. <https://jurnal.rumahilmiah.com/index.php/average>
- Hidayat, A. D., & Elkhuluqo, I. (2017). Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Biro Umum Badan Narkotika Nasional. *Jurnal Utilitas*, 3(2), 87–94.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.
- LESTARI, M. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Pekanbaru*. <http://repository.uin-suska.ac.id/12529/>
- Lukman, A. I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. In *Bmc Public Health* (Vol. 5, Issue 1). <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repository.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- NINDIANA, T. L. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Pada Industri Keripik Tempe Sanan, Kota Malang. *Universitas Brawijaya*.
- Parella, E. (2018). The Influence Of The Working Environment And Principal ' S Leadership Style On Teacher ' S Kinerja Guru Smas Bahrul Ulum Mambaiyyah. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 4(1), 21–30.
- Prambaudy, K., Astuti, M., & Jakarta, U. N. (2017). Pengaruh orientasi pasar dan inovasi terhadap kinerja pemasaran umkm kuliner. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Yusro, F. W., Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Maha Karya Pura Cabang Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam*, 2(2), 169–181. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.189>
- Zebua, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.COLA-COLA Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(3), 295–304.