

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Jati Asih

¹Syika Putri Sani, ²Mahmud Syarif, ³Desy Tri Anggarini(tanpa gelar)
¹Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Bekasi

E-mail: ¹sikaputrisani@gmail.com, ²mahmud.may@bsi.ac.id, ³jesskyni@gmail.com

ABSTRAK

Syika Putri Sani (64211257), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kelurahan Jati Asih

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kelurahan Jati Asih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 35 pegawai yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $4,069 > ttabel 2,036$. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan thitung $2,754 > ttabel 2,036$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan fhitung $22,371 > ftabel 3,29$. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Jati Asih.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Syika Putri Sani (64211257) The Influence of Leadership Style and Work Environment on Work Productivity at the Jati Asih Village Office

This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on work productivity at the Jati Asih Village Office. The method used in this research is a quantitative method with an associative approach. The research sample consists of 35 employees taken using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires measuring the variables of leadership style, work environment, and work productivity. The analysis results show that leadership style has a positive and significant effect on work productivity with a significance value of $0.000 < 0.05$ and tcount $4.069 > ttable 2.036$. Additionally, the work environment also has a positive and significant effect on work productivity with a significance value of $0.010 < 0.05$ and tcount $2.754 > ttable 2.036$. Simultaneously, leadership style and work environment positively and significantly influence work productivity with a significance value of $0.000 < 0.05$ and fcount $22.371 > ftable 3.29$. This study concludes that improving leadership style and enhancing the work environment can increase employee productivity at the Jati Asih Village Office.

Keyword : Leadership Style, Work Environment, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai prinsip penting secara individu serta kelompok dalam perusahaan maupun organisasi, selain itu juga merupakan faktor utama yang memastikan bahwa kegiatan bisnis berjalan dengan sangat lancar. Bahkan kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan dilihat dari bagaimana pengelolaan sumber daya manusianya. Karena, setiap bisnis harus melihat dan menata pegawainya untuk memperbaiki kinerjanya. Jika pegawai pada instansi atau sumber daya manusianya, dapat bekerja dengan baik, instansi akan mencapai tujuan yang di inginkan. (Hasbullah & Rubiawan, 2024).

Sumber daya manusia berfungsi untuk menggerakkan seluruh operasi dan kemajuan perusahaan instansi untuk menuju kesuksesan pada instansi. Selain itu, pegawai berusaha untuk mencapai kesuksesan organisasi. Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang maksimal, pegawai harus memiliki produktivitas tinggi karena lingkungan kerja harus sangat diperhatikan untuk keberhasilan pegawai. Kualitas sumber daya manusia dapat digunakan sebagai pengukur produktivitas kerja yang sangat baik. Sumber daya manusia ditunjukkan pada pegawai yang cekatan dan mampu memperbaiki kinerjanya. Pegawai yang berbakat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya akan memiliki kapasitas kerja yang optimal, baik dari segi pengetahuan, kelebihan, dan perilaku yang mencontohkan produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja juga meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan. Karena faktor yang dapat

membangun semangat pegawai untuk bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dinilai dari pencahayaan yang terang, ventilasi udara yang sempurna, pengurangan suara bising, hubungan pegawai, dan ketersediaan fasilitas pendukung lainnya. Dengan memberikan fasilitas kepada pegawai, produktivitas dapat ditingkatkan secara optimal. (Fau & Buulolo, 2023).

Bahkan semua orang setuju bahwa produktivitas kerja sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan. Ini mencakup produktivitas organisasi, modal, tenaga kerja, produksi, pemasaran, keuangan, dan produk. Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan untuk menjaga dan memperbaiki produktivitas suatu perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai ingin melakukan pekerjaan terbaik mereka. Dalam hal ini, perusahaan harus mempertimbangkan semua kebutuhan pegawainya, baik material maupun nonmaterial. Jenis perhatian, usaha, dan dorongan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, termasuk penempatan dan promosi yang adil. (Muliati & Susiana, 2023).

Dalam pertumbuhan industry teknologin terus maju dan berkembang, perusahaan menghadapi kebutuhan sangat lebih besar untuk tenaga kerja yang berbakat dan termotivasi agar mereka dapat terus berkembang. Perusahaan harus memiliki pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), bertujuan untuk pertumbuhan berkelanjutan karena, pertumbuhan berkelanjutan ini perlu sumber daya manusia yang memiliki bakat dan keahlian, memungkinkan pegawai bisa beroperasi secara efektif di lingkungan

pekerjaan yang semakin kompleks. (Sugesti & Gunawan, 2024).

Memilih gaya kepemimpinan yang tepat juga sangat penting untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan pegawainya agar terciptanya produktivitas yang baik. Gaya kepemimpinan juga dapat menumbuhkan produktivitas kerja di Kantor Kelurahan Jati Asih, dengan cara memilih pemimpin tepat, agar tujuan perusahaan dan sasarannya dapat dicapai. Semua perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang dapat diandalkan. Salah satu tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah mengarahkan semua kegiatan pada instansi agar tercapainya tujuan. Pemimpin tidak hadir, organisasi tidak mendapatkan arahan dan tidak terkoordinasi, sehingga tidak dapat mencapai tujuan. Faktanya, keberhasilan ditentukan oleh bagaimana pimpinan berkomunikasi baik dengan pegawainya. Pimpinan juga bertanggung jawab untuk memberikan arahan kepada pegawai dalam setiap organisasi yang dilaksanakan dan dikembangkan. (Susanti & Rohima, 2023).

Lingkungan kerja adalah faktor penggerak semangat pegawai agar menjadi yang terbaik. Lingkungan kerja yang aman diamati bagaimana situasi sekitar, apakah pencahayaannya cukup terang atau tidak, ventilasi udaranya sempurna atau tidak, pengurangan kebisingan yang harus dilakukan sebaik mungkin, komunikasi kerja yang baik, dan tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan memberikan fasilitas kepada pegawai, produktivitas dapat

ditingkatkan secara optimal. (Fau & Buulolo, 2023).

Fenomena yang terjadi di Kantor Kelurahan Jati Asih menunjukkan adanya beberapa masalah yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Salah satu masalah utama adalah kondisi fasilitas yang kurang memadai. Pencahayaan yang redup di ruang kerja membuat pegawai merasa tidak nyaman dan mudah lelah, sementara kebiasaan merokok yang terjadi di area yang tidak sesuai dengan tempatnya, menyebabkan gangguan pernapasan bagi pegawai yang tidak merokok, serta berpotensi menurunkan kualitas udara dan kesehatan pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan pimpinan yang kurang komunikatif juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Cara penyampaian informasi yang tidak jelas seringkali menimbulkan banyak pertanyaan di kalangan pegawai, yang berdampak pada penurunan motivasi dan kesulitan dalam mencapai target kinerja. Skripsi ini, bertujuan menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kelurahan Jati Asih dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Penelitian sebelumnya (H.A et al., 2023) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Hasil menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, (Dhiva Ayu Arzrial Azzha et al., 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari 2 (Dua) contoh jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian saya yang berjudul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” masih relevan dan bisa dikembangkan.

Dari pembahasan penelitian jurnal terdahulu, penelitian mengenai produktivitas kerja sebagai variabel utama yang masih tergolong terbatas, terutama dalam konteks instansi pemerintahan seperti kelurahan. Sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak meneliti kinerja atau kepuasan kerja, sementara produktivitas kerja belum menjadi fokus utama kajian. Selain itu, masih jarang ditemukan penelitian yang secara simultan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di pemerintahan. Adanya kesenjangan penelitian (research gap) ini penting untuk diisi agar menghasilkan wawasan yang luas mengenai faktor produktivitas instansi

Dari penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Jati Asih”.

2. LANDASAN TEORI

Menurut (Noe et al., 2017), gaya kepemimpinan merupakan komponen penting dari mengelola sumber daya manusia yang memengaruhi tingkah laku, dan aktivitas kerja. Kepemimpinan tidak hanya memerlukan kemampuan teknis seorang pemimpin juga harus dapat membangun hubungan, memberikan arahan, dan mengembangkan pegawai melalui pelatihan, pembinaan, dan kritik konstruktif. Pendekatan sumber daya manusia berbasis bukti menilai

pemimpin melalui pengembangan kompetensi manajer dan evaluasi kinerja. Ini adalah cara untuk mengukur seberapa efektif kepemimpinan.

Teori ini (Noe et al., 2017) dipilih karena menggambarkan gaya kepemimpinan yang sederhana dan strategis untuk organisasi publik seperti kantor kelurahan, mengintegrasikan kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia ke dalam kerangka strategis perusahaan. Selain itu, teori kepemimpinan yang dibahas menekankan bahwa gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan tuntutan teknologi, dan global, yang membuatnya adaptif untuk birokrasi modern. Oleh karena itu, teori ini sangat relevan untuk menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi produktivitas kerja pegawai di organisasi pemerintah.

Menurut (Noe et al., 2017), lingkungan kerja adalah komponen penting agar mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya dipertimbangkan dari aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan ventilasi itu juga dipertimbangkan dari perspektif psikologis dan sosial, seperti struktur organisasi, hubungan antar rekan kerja, fleksibilitas, dan budaya kerja yang sehat.

Teori ini dipilih karena menawarkan pendekatan berbasis data terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja. Teori ini memaparkan keselamatan kerja, dan kesehatan dalam diskusi lingkungan kerja. Selain itu, teori ini menanggapi tren terbaru seperti fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance). Selain itu, teori ini

menunjukkan bagaimana lingkungan kerja yang sehat, dan produktif. Teori ini sangat relevan untuk penelitian ini karena, dalam konteks kantor kelurahan, lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada kenyamanan, loyalitas, dan peningkatan produktivitas pegawai.

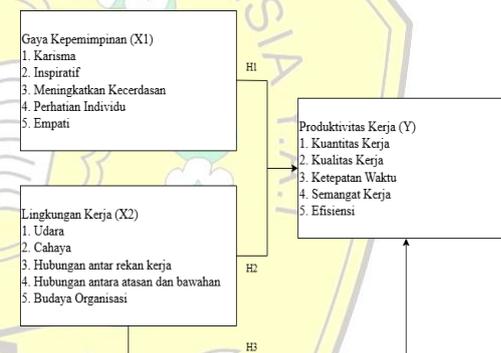
Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien seorang pekerja dalam menghasilkan output dibandingkan dengan input yang digunakan. (Dessler, 2017) menyatakan bahwa produktivitas diukur bukan hanya dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari bagaimana output tersebut diperoleh dengan efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Produktivitas adalah alat penting untuk mengukur kinerja pegawai dan menunjukkan seberapa baik manajemen mengelola sumber daya manusia.

Pemilihan teori (Dessler, 2017) dalam penelitian ini didasarkan pada pendekatan strategis dan komprehensifnya terhadap produktivitas kerja dari perspektif individu dan sistem manajemen yang mendukung, termasuk budaya organisasi, kompensasi, pelatihan, dan evaluasi kerja. Teori Dessler menekankan hubungan langsung antara produktivitas dan pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan. Selain itu, ia memperkenalkan gagasan High-Performance Work System (HPWS), sebuah sistem kerja yang bertujuan untuk menggabungkan praktik SDM yang saling terintegrasi untuk meningkatkan kemampuan dan dorongan pegawai.

Dalam konteks ini, teori produktivitas kerja juga mengalami

perubahan sebelumnya hanya berfokus pada efisiensi operasional, sekarang mempertimbangkan faktor psikologis, lingkungan, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, teori produktivitas kerja yang diuraikan oleh Dessler sangat relevan digunakan dalam penelitian ini yang melihat bagaimana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memengaruhi produktivitas kerja. Hal ini mendukung premis teoritis bahwa produktivitas adalah hasil dari kombinasi perilaku kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan sistem kerja organisasi yang berfungsi dengan baik.

Kerangka Berfikir



Hipotesis adalah dugaan sementara antar variabel yang di teliti, yang kebenarannya akan diuji dengan data.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kelurahan Jati Asih

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kelurahan Jati Asih

H3: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kelurahan Jati Asih

3. METODOLOGI

Populasi adalah objek atau subyek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian membuat kesimpulan. Namun, populasi sebagian besar terdiri dari sampel (Hadawiah, 2022). Dalam konteks penelitian, populasi dapat berupa individu atau kelompok. Pegawai Kantor Kelurahan Jati Asih dengan jumlah seluruh sebanyak 35 pegawai dijadikan populasi. Keputusan sampel dapat diterapkan pada populasi untuk memastikan bahwa sampel itu benar-benar mewakili populasi (representatif) instrumen penelitian. (Hadawiah, 2022)

Teknik sampling memakai non probability sampling. Non probability sampling terdapat sampel jenuh. Sampel jenuh adalah dimana populasi dijadikan sampel dengan populasi < 50 maka dari itu, peneliti pakai sampel jenuh dengan populasi yang sudah diketahui sebanyak 30 orang pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,535	2,513		2,203	,036
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,478	,118	,527	4,069	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,307	,112	,357	2,754	,010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

1. Gaya Kepemimpinan (X1) dapat di ketahui bahwa thitung 4,069 > ttabel 2,036 dan signifikansinya 0,000 < 0,05. Disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial yang

positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sehingga H1 diterima.

2. Lingkungan Kerja (X2) dapat diketahui thitung 2,754 > ttabel 2,036 dan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,010 < 0,05. Disimpulkan Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sehingga H2 diterima.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,708	2	54,854	22,371	,000 ^b
	Residual	78,463	32	2,452		
	Total	188,171	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Menunjukkan fhitung 22,731 > ftabel 3,29 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya H3 diterima. Disimpulkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan (bersama – sama) terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,583	,557	1,566

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Menjelaskan R(Koefisien Korelasi) 0,764 termasuk kategori kuat karena mendekati 1, artinya ada hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). R square menunjukkan nilai 58% atau 0,583 berarti perubahan dalam Produktivitas Kerja Y dapat dijabarkan oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sisanya 41,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang berjudul Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Kantor Kelurahan Jati Asih:

1. Pengaruh positif thitung 4,069 > ttabel 2,039 dan signifikan 0,000 < 0,05 secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Kantor Kelurahan Jati Asih.
2. Pengaruh positif thitung 2,754 > ttabel 2,036 dan signifikan 0,010 < 0,05 secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada Kantor Kelurahan Jati Asih.
3. Pengaruh positif thitung 22,731 > ftabel 3,29 dan signifikan 0,000 < 0,50 secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jati Asih.
4. Koefisien determinasi, terdapat hubungan kuat antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilai R^2 58,3% atau 0,583 dapat menjelaskan variasi terhadap produktivitas kerja. Sisanya sebesar 41,7% yang dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel yang di teliti dalam model ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
 Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, &

Nur Rahmi Akbarini. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>

Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>

H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>

Hadawiah. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Sah Media.

Hasbullah, & Rubiawan, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Katibung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 227–236.

Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7296>

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: GAINING A COMPETITIVE ADVANTAGE, TENTH EDITION* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60–67.

- <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/2756/2251>
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292.
<https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, & Nur Rahmi Akbarini. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536.
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Hadawiah. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Sah Media.
- Hasbullah, & Rubiawan, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Katibung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 227–236.
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45.
<https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7296>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: GAINING A COMPETITIVE ADVANTAGE, TENTH EDITION* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60–67.
<https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/2756/2251>
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292.
<https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>