



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5972-5983

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV.XX

Elis^{1✉}, Rama Chandra Jaya²

Universitas Indonesia Membangun

Email: eliss@student.inaba.ac.id^{1✉}

Abstrak

Terlaksananya penelitian ini ditujukan untuk menganalisis tingkat produktivitas kerja karyawan CV.xx akibat terpengaruh oleh lingkungan kerja, pengawasan kerja, dan kualitas kerja. Lalu metode yang diimplementasikan berupa metode kuantitatif. Jumlah sampel yang diterapkan dalam penelitian sebanyak 42 karyawan di CV.xx . Teknik yang dipilih peneliti untuk mengumpulkan data penelitian berupa teknik kuesioner dengan menyebarkan angket kepada 42 responden penelitian. Instrumen yang dipilih peneliti untuk analisis dan uji koefisien determinasi, simultan, parsial, regresi linear berganda, asumsi klasik, dan instrumen menggunakan *software* SPSS 25 versi IBM. Berdasarkan hasil uji didapatkan sejumlah hasil, yakni 1) instrumen penelitian bersifat reliabel dan valid; 2) produktivitas kerja karyawan CV.xx tidak terpengaruh atas pengawasan kerja dan kualitas kerja secara signifikan dan parsial; 3) produktivitas kerja karyawan CV.xx terpegaruh atas lingkungan kerja secara signifikan dan parsial dalam arah positif; dan 4) produktivitas kerja karyawan CV.xx terpengaruh atas kualitas kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara signifikan dan simultan dalam arah positif.

Kata Kunci: *Kualitas, Pengawasan, Lingkungan, Produktivitas, Kerja*

Abstract

The implementation of this research is aimed at analyzing the level of work productivity of CV.xx employees as a result of being affected by the work environment, work supervision, and work quality. Then the method implemented is quantitative. The number of samples applied in the study was 42 employees at CV.xx. The technique chosen by the researcher to collect research data is a questionnaire technique by distributing questionnaires to 42 research respondents. The instrument chosen by the researcher to analyze and test the coefficient of determination, simultaneous, partial, multiple linear regression, classical assumptions, and instruments using SPSS 25 software version IBM. Based on the test results, several results were obtained, namely 1) the research instrument is reliable and valid; 2) CV.xx employee work productivity is not affected by work supervision and work quality significantly and partially; 3) CV.xx employee work productivity is affected by the work environment significantly and partially in a positive direction; and 4) CV.xx employee work productivity is affected by work quality (X1), work supervision (X2), and work environment (X3) significantly and simultaneously in a positive direction.

Keywords: *Quality, Supervision, Environment, Productivity, Work*

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia bisnis mendorong terbentuknya usaha inovatif yang turut berperan krusial dalam menyediakan kebutuhan untuk dikonsumsi masyarakat. Persaingan pasar pasar semakin ketat karena pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat. Adanya keketatan dalam kompetisi pasar mendorong pelaku usaha mengembangkan model pemasaran dan penjualan yang menarik.

Perkembangan industry yang cepat merupakan akibat pertumbuhan penduduk dan kebutuhan manusia yang semakin tinggi. Semakin bertambahnya penduduk maka kebutuhan konsumsi juga meningkat. Hal ini menyebabkan banyak industri mulai dari skala besar maupun industri dalam skala kecil, salah satunya yaitu industri tahu. Industri tahu merupakan salah satu jenis industri yang bergerak dibidang pengolahan pangan dari bahan baku kedelai. Usaha pabrik tahu ini bergerak dibidang usaha manufaktur yaitu mengolah bahan mentah yang berupa kedelai sampai menjadi tahu.

Sebagai kuliner pokok di Indonesia, tahu dibuat dari endapan yang tertinggal setelah perasan biji kedelai mengalami koagulasi. Orang Indonesia menyukai tahu karena rasanya yang enak, nilai gizinya yang tinggi, dan harganya yang terjangkau. Nilai rerata konsumsi tahu per kapita di Negara Indonesia pada tahun 2023, berdasarkan data yang dilansir oleh BPS (Badan Pusat Statistika) setiap minggunya mencapai 295 gram. Nilai ini 2,43% lebih tinggi daripada tahun sebelumnya yang hanya 288 gram. Kondisi ini menempatkan Negara Indonesia sebagai peminat tahu tertinggi yang akhirnya berdampak terhadap peningkatan jumlah permintaan tahu. Sehingga CV.xx terdorong untuk memproduksi tahu dan menjadi

produsen terbesar di wilayah Bandung dengan tetap memperhatikan kuantitas dan kualitas produksinya.

Maksud dan tujuan perusahaan di CV.xx menggunakan sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan luas agar dapat mencapai profitabilitas yang diinginkan. Pengertian tenaga kerja atau jasa yang dapat diberikan selama proses industri terdapat pada sumber daya manusia. Pencapaian tujuan memerlukan Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), namun cara penerapan dan penanganan SDM masih belum sejalan dengan nilai-nilai perusahaan. Sementara itu, keselarasan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sebagai elemen dasar dalam proses pengembangan perusahaan, SDM (sumber daya manusia) harus diciptakan dan dikelola dengan standar tertinggi untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai melalui kualitas tenaga kerjanya.

Kemanjuran dan efisiensi pekerjaan yang diselesaikan oleh sumber daya lain dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik merupakan ukuran kualitas pekerjaan tersebut. Meskipun produktivitas ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkualitas tinggi, kualitas kerja juga dipengaruhi oleh perasaan orang-orang mengenai posisi mereka di dalam perusahaan. Selain kualitas pekerjaan, organisasi memahami bahwa peran pekerja di perusahaan memerlukan pengawasan. Untuk menjamin pekerjaan diselesaikan secara efektif atau sesuai rencana dan hasilnya sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan, supervisor harus mengambil tindakan tertentu.

Selain kualitas pekerjaan dan pengawasan, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan. Produktivitas karyawan diciptakan dan ditingkatkan sebagian besar oleh lingkungan kerja. Produktivitas pekerja yang tinggi diyakini dapat didorong oleh lingkungan kerja yang positif.

Lingkungan fisik dan non fisik yang ada di sekitar karyawan dapat memengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan tindakan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan disekitarnya, baik dalam bentuk nyata maupun tidak berwujud yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nurhidayanti dan Jaya 2024).

Produktivitas menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap literasi atau kemampuan karyawan di suatu perusahaan (Nurwidayani dan DKK 2024). Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting dalam mencapai hasil yang perusahaan inginkan karena setiap perusahaan menginginkan produktivitas karyawan nya semakin meningkat (Ihya Rizky, DKK 2023). Produktivitas ini sangat berpengaruh kepada perusahaab

dan karyawan karena jika produktivitas tinggi maka akan menguntungkan perusahaan dan karyawan yang mengacu pada pada hubungan antara hasil kerja dan satuan waktu yang dibutuhkan seorang pekerja dalam menghasilkan suatu produk (Syahputra dan Jaya 2023).

Terdapat tiga indikator kualitas sumber daya manusia yang merupakan bagian dari produktivitas kerja, yakni 1) *abilities*, yakni kecakapan seorang individu yang berhubungan dengan sikap tanggung jawab, kedisiplinan, dan loyalitas; 2) *skill* (keterampilan) berkaitan dengan keahlian menguasai teknik operasional di bidang tertentu; dan 3) *knowledge* (pengetahuan) berhubungan dengan kecakapan seorang karyawan yang lebih difokuskan dalam penguasaan ilmu, daya pikir, dan intelegensi.

Karena perencanaan adalah hal yang akan mengarahkan bisnis ke arah yang diinginkan, pengawasan adalah fase pertama dari siklus aktivitas manajemen yang terjadi sebelum aktivitas lain di dalam organisasi. Akan lebih mudah untuk mendeteksi masalah dan memberikan solusi yang sesuai jika prosedur dipantau, dievaluasi secara teratur, dan area perbaikan yang mungkin dapat diidentifikasi (Fitria, Jaya, dan Akbar, 2024).

METODE PENELITIAN

Metode yang diimplementasikan dalam penelitian berupa metode kuantitatif. Jumlah sampel yang diterapkan sebanyak 42 karyawan di CV.xx . Teknik yang dipilih peneliti untuk mengumpulkan data penelitian berupa teknik kuesioner dengan menyebarkan angket kepada 42 responden penelitian. Instrumen dalam analisis dan uji koefisien determinasi, simultan, parsial, regresi linear berganda, asumsi klasik, dan instrumen menggunakan *software* SPSS 25 versi IBM. Lalu variabel yang diterapkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu *dependent variable* berupa produktivitas kerja (Y) dan *independent variable* berupa kualitas kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Adapun penilaian respon dari responden menerapkan skala likert 5 skala. Sementara analisis datanya mengimplementasikan uji hipotesis dan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Pelaksanaan uji validitas ditujukan untuk mengevaluasi ada atau tidaknya keakuratan data yang didapatkan di lapangan terhadap data sebenarnya yang terjadi pada suatu objek (Sugiyono 2017), sebagaimana hasil uji validitas direpresentasikan dalam tabe berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1,X2,X3,Y

No.Soa	Koefisien Korelasi				Validitas
	Kualitas Kerja	Pengawasan Kerja	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	
1	0,667	0,481	0,503	0,504	Valid
2	0,485	0,397	0,420	0,426	Valid
3	0,488	0,370	0,343	0,333	Valid
4	0,382	0,397	0,497	0,566	Valid
5	0,415	0,413	0,642	0,537	Valid
6	0,565	0,323	0,478	0,349	Valid
7	0,357	0,376	0,421	0,322	Valid
8	0,628	0,334	0,434	0,338	Valid
9	0,525	0,409	0,314	0,646	Valid
10	0,479	0,337	0,382	0,347	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi IBM, 2024

Hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid sebab nilai koefisien korelasi tidak melebihi 0,05, berarti seluruh item pada kuesioner dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah suatu metode penilaian suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi suatu variabel atau kontrak (Ghozali, 2018:45). Jika tanggapan responden terhadap kuesioner bersifat konstan atau konsisten sepanjang waktu, maka hal tersebut dianggap dapat diandalkan (reliabel).

Salah satu metode untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai prediktor suatu variabel atau konsep adalah uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2017:130), uji ketergantungan mengukur seberapa besar kemungkinan data hasil pengukuran yang dilakukan dengan benda yang sama akan identik. 42 responden yang bekerja di CV.XX Bandung digunakan dalam uji reliabilitas ini. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam tes ternyata valid

berdasarkan uji validitas, dan akan dinilai reliabilitasnya. Dengan SPSS Versi 25, temuan reliabilitasnya adalah sebagai berikut.

Table 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Rtabel	Kesimpulan
Produktivitas Kerja	0,541	0,6	Reliabel
Kualitas Kerja	0,669	0,6	Reliabel
Pengawasan Kerja	0,352	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,537	0,6	Reliabel

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui hasil *Cronbach Alpha* untuk variabel produktivitas kerja adalah 0,501, pada variabel kualitas kerja adalah 0,501, pada variabel pengawasan kerja adalah 0,628 dan pada variabel lingkungan kerja adalah 0,537, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,23180182	
Most Extreme Differences	Absolute	,097	
	Positive	,097	
	Negative	-,074	
Test Statistic		,097	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^e	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,392
		Upper Bound	,417
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS IBM Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian variable penelitian memperlihatkan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar melebihi 0,05 yakni 0,417. Artinya varian residual dalam model regresi terdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) pelaksanaan uji multikolinieritas yaitu mengevaluasi ada atau tidaknya korelasi diantara *independent variable* dalam model regresi. Adapun indikator dalam pengambilan keputusannya yakni nilai VIF diantara *independent variable* tidak diperbolehkan melebihi 10 agar terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	26,116	8,640			3,023	,004		
1	KUALITAS KERJA	,135	,146	,140		,925	,361	,840	1,190
	PENGAWASAN KERJA	-,158	,152	-,147	-	1,037	,306	,956	1,046
	LINGKUNGAN KERJA	,335	,129	,400		2,597	,013	,807	1,239

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

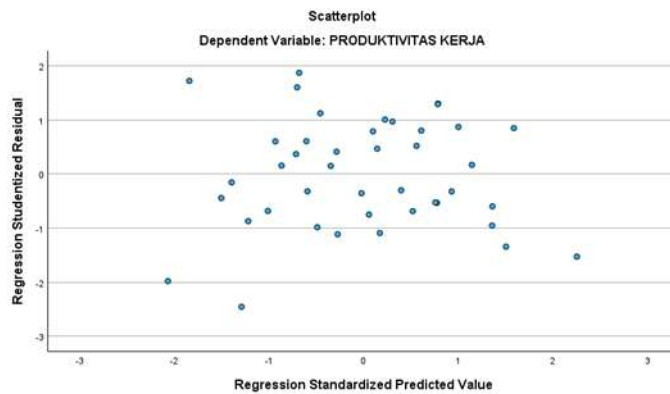
Sumber : Hasil Olah Data SPSS IBM Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh seperti terlihat pada table bahwa nilai VIF semua variable yaitu 1.190, 1.046, 1.239 lebih kecil dari nilai <10. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2016:134) adalah untuk mengetahui apakah terdapat disparitas varians antar residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Pola gambar scatterplot suatu model dapat digunakan untuk memperkirakan apakah model tersebut mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Berikut yang menjadi landasan analisisnya: Heteroskedastisitas dikatakan terjadi jika suatu pola, misalnya titik-titik, membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit). b) Heteroskedastisitas tidak timbul jika tidak ada pola yang terlihat, misalnya titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil tidaknya uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar 1 berikut



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS IBM Versi 25, 2024

Dari grafik scatterplot terlihat jelas bahwa titik-titik tersebar merata dan acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, kondisi heteroskedastisitas model regresi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:139), analisis regresi linier berganda merupakan pendekatan multivariat yang sering digunakan dalam penelitian bisnis. Ia menggunakan banyak variabel independen untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26,116	8,640		3,023	,004		
1 KUALITAS KERJA	,135	,146	,140	,925	,361	,840	1,190
PENGAWASAN KERJA	-,158	,152	-,147	-1,037	,306	,956	1,046
LINGKUNGAN KERJA	,335	,129	,400	2,597	,013	,807	1,239

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS IBM Versi 25, 2024

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien arah regresi dengan variabel pengaruh produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X1 sebesar $0,361 < 0,05$ mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y. Nilai koefisien regresi X2 sebesar $0,306 < 0,05$ mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y. Dan nilai koefisien regresi X3 sebesar $0,13 < 0,05$ mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y.

Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,271	,213	3,35695

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), PENGAWASAN KERJA (X2), KUALITAS KERJA (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS IBM Versi 25, 2024

Data tersebut menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 21,3% atau 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa dampak lingkungan kerja, pengawasan, dan kualitas terhadap produktivitas karyawan sebesar 21,3%, dan 78,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diperhatikan oleh peneliti studi tersebut.

Penguji Hipotesis

Uji Parsial

Tujuan pelaksanaan uji-t atau uji parsial berdasarkan pendapat Ghozali (2018:98-99) yaitu menganalisis ada atau tidaknya *independent variable* yang memengaruhi *dependent variable* secara parsial. Standar signifikansi yang ditetapkan dalam interpretasi uji-t senilai 5% dengan df (degree of freedom) = $df - 2$. Untuk hasil ujinya direpresetasikan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	26,116	8,640		3,023	,004
1	KUALITAS KERJA (X1)	,135	,146	,140	,925	,361
	PENGAWASAN KERJA (X2)	-,158	,152	-,147	-1,037	,306
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	,335	,129	,400	2,597	,013

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS IBM Versi 25, 2024

Berdasarkan data hasil uji-t seperti yang direpresentasikan dalam Tabel 7, informasi yang bisa didapatkan, yakni:

1. Nilai sig. pada variabel kualitas kerja (X1) tidak melebihi standar probabilitas 0,05 yakni 0,004 dan nilai t-hitung < t-tabel ($0,925 < 2,024$), artinya produktivitas kerja karyawan CV.xx tidak terpengaruh atas kualitas kerja secara signifikan.
2. Nilai sig. pada variabel pengawasan kerja (X2) melebihi standar probabilitas 0,05 yakni 0,361 dan nilai t-hitung < t-tabel ($-1,037 < 2,024$), artinya produktivitas kerja karyawan CV.xx tidak terpengaruh atas pengawasan kerja secara signifikan.
3. Nilai sig. pada variabel lingkungan kerja (X3) tidak melebihi standar probabilitas 0,05 yakni 0,013 dan nilai t-hitung > t-tabel ($2,597 > 2,024$), artinya produktivitas kerja karyawan CV.xx terpengaruh atas lingkungan kerja secara signifikan.

Uji Simultan

Bertujuan mengevaluasi ada atau tidaknya pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable* dalam model regresi secara simultan (Ghozali, 2018:98).

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (f)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,845	3	52,948	4,699	,007 ^b
	Residual	428,226	38	11,269		
	Total	587,071	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pengawasan Kerja (X2), Kualitas Kerja (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS IBM Versi 25, 2024

Berdasarkan sajian data tabel diperoleh nilai sig. tidak melebihi 0,05 yakni 0,007 dan nilai F hitung > F tabel ($4,699 > 2,85$), berarti terjadi penerimaan H_a dan penolakan H_o , sehingga produktivitas kerja karyawan CV.xx terpengaruh atas kualitas kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara signifikan dan simultan dalam arah positif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji korelasi tingkat produktivitas kerja karyawan Cv.xx akibat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pengawasan kerja, dan kualitas kerja didapatkan sejumlah hasil, yakni 1) instrumen penelitian bersifat reliabel dan valid; 2) produktivitas kerja karyawan CV.xx tidak terpengaruh atas pengawasan kerja dan kualitas kerja secara signifikan dan parsial; 3) produktivitas kerja karyawan CV.xx terpegaruh atas lingkungan kerja secara signifikan dan parsial dalam arah positif; dan 4) produktivitas kerja karyawan CV.xx terpengaruh atas kualitas kerja (X1), pengawasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara signifikan dan simultan dalam arah positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Ashari, Nur Syawal et.al. 2020. Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Praja*. 8(3), 184-189.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Edisi Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Gava Media.
- Elbandiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Cetakan Kesatu IRDH.
- Fitria, W. N. ., Jaya, R. C. ., & Akbar, R. R. . (2024). Evaluasi Keterlibatan Karyawan, Budaya Keselamatan dalam Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja PT Kayo Makmur Indonesia. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2444-2449. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.38>
<https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/2094>
- Flippo Edwin B. (2018). *Personnel Management, Sixth Edition*. Singapore: MC Gaw Hill Book Company. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam dan Dwi Ratmono. 2018. Analisis Multivariat dan Ekonometrika. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta

<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/OTUwIzE=/rata-rata-konsumsi-per-kapita-seminggu-beberapa-macam-bahan-makanan-penting--2007-2023.html>

Ihza Rizky, Y. ., Chandra Jaya, R. ., Abdul Aziz Mubarak, D., Herlinawati, E. ., & Mukti Ali, M. . (2023). The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(2), 224–231. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i2.2117>

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Bandung: Remaja Rosdakarya

Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: CV Alfabeta.

Moekijat dan Nurjaman. (2014). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung

Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung): (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>

Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Quality of work life, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap inerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 8, 128–137.

Nurwidayani, S. E., Jaya, R. C., Utami, W. N., Mubarak, D. A. A., & Ismail, G. D. (2024). The Effect of Work From Home, Digital Platform and Digital Literacy on Employee Productivity at PT. XYZ Cirebon Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 468–474. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3.2156>

Sedarmayanti. (2017). SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, P. Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiono. (2019). metode penelitian & pengembangan.

Syahputra, F. A. R., Jaya, R. C., & Mubarak, D. A. A. (2023). The Influence of Self-Esteem, Rewards, and Work Ethic on Productivity. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(6), 1140–1152.