

PENGARUH KUALITAS KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN ROKAN HULU

THE INFLUENCE OF WORK QUALITY, WORK SUPERVISION AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF THE LIVESTOCK AND PLANTATION SERVICE OFFICE OF ROKAN HULU REGENCY

Soleha Lubis^{1*}, Seprini², Hendry Kurniawan³

^{1*,2,3} Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Indonesia

Email: solehalubis0@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 17, 2025

Revised March 10, 2025

Accepted April 10, 2025

Available online April 15, 2025

Kata Kunci:

kualitas kerja, pengawasan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas

Keywords:

work quality, work supervision, work environment and productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai dinas tersebut dengan metode sampling jenuh (sensus). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan koefisien 1.342. Pengawasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0.278. Demikian pula, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0.037. Kesimpulannya, dalam pengujian parsial, hanya kualitas kerja yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas pegawai. Namun, dalam pengujian simultan, ketiga variabel—kualitas kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja—secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work quality, work supervision, and work environment on the productivity of employees of the Livestock and Plantation Service Office of Rokan Hulu Regency. The research population includes all employees of the agency with saturated sampling method (census). Data analysis used multiple linear regression with SPSS 22. The results showed that work quality has a positive and significant effect on employee productivity with a coefficient of 1.342. Work supervision also has a positive and significant effect with a coefficient of 0.278. Similarly, the work environment has a positive and significant effect with a coefficient of 0.037. In conclusion, in partial testing, only work quality significantly affects employee productivity. However, in simultaneous testing, the three variables—quality of work, work supervision, and work environment—together affect the productivity of employees of the Livestock and Plantation Service Office of Rokan Hulu Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkat manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi.

Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Setiap pegawai diuntut untuk memiliki produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja timbul karena adanya semangat kerja pegawai sehingga mencapai tujuan. Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman tersebut dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun produktivitas kerja tersebut tidak muncul dengan sendirinya tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2020).

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sikap mental yang berupa motivasi kerja disiplin kerja dan etika kerja. Dari produktivitas kerja itu akan muncul kualitas kerja. Dimana kualitas kerja pegawai adalah pengetahuan pemberian pelatihan, Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya pikir, ketrampilan, Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, dan pengawasan teknis. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih efektif bagi usaha meningkatkan produktivitas pegawai. Kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian.

Perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang pegawai mampu menunjukkan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Shinta dan Tjutju (2017) mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumberdaya Manusia. Kualitas kehidupan kerja organisasi merupakan upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.

Selain mempunyai kualitas kerja yang baik, pegawai juga perlu pengawasan atas produktivitas kerjanya. Dengan adanya pengawasan yang baik di harapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi tercapai. Pengawasan mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan baik dalam hal yang bersifat teknis dalam pekerjaan atau perintah dari atasan, rencana kerja, penyampaian ide, mengevaluasi, menilai, dan mengoreksi. Rofli & Lena (2017) mengatakan bahwa Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Selanjutnya, untuk menciptakan produktivitas kerja yang baik, maka diperlukan lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa (2019) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kerja pegawai.

Selain itu organisasi perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat pegawai nyaman bekerja. Sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku pegawai sesuai dengan visi dan misi organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada

produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Dinas Peternakan dan Perkebunan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dinas Peternakan dan Perkebunan sebagai suatu organisasi memerlukan personil yang memiliki kemampuan dan komunikasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi, oleh karena itu, baik kepala dinas maupun pegawai sebagai komponen personil organisasi diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya.

Dari segi permasalahan pengawasan yang terjadi berupa permasalahan kedisiplinan pegawai di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu karena lemahnya sistem evaluasi kinerja yang diterapkan serta tidak konsistennya pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai.

1. Dari sisi evaluasi, ketidakhadiran pimpinan secara rutin di kantor menyebabkan tidak adanya pemantauan langsung terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini membuat pegawai merasa tidak ada pengawasan yang ketat terhadap perilaku mereka selama jam kerja.
2. Dari sisi pemberian sanksi, ketidaktegasan dalam menindak pelanggaran disiplin telah menciptakan pengaruh buruk dalam budaya kerja organisasi. Sanksi yang tidak konsisten atau bahkan tidak ada sama sekali terhadap pegawai yang melanggar aturan jam kerja, seperti datang terlambat atau pulang lebih awal, membuat pegawai lain merasa tidak ada konsekuensi serius atas pelanggaran serupa. Hal ini kemudian menciptakan efek domino dimana semakin banyak pegawai yang menganggap pelanggaran disiplin sebagai hal yang lumrah karena tidak adanya tindakan tegas dari pimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariani (2022), Dita & Siregar (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Masalah lain yang juga peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yaitu kondisi lingkungan kerja kurang kondusif. Fenomena yang diamati di lapangan, yang menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu masih memiliki kelemahan. Berdasarkan pengamatan peneliti, berikut adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu:

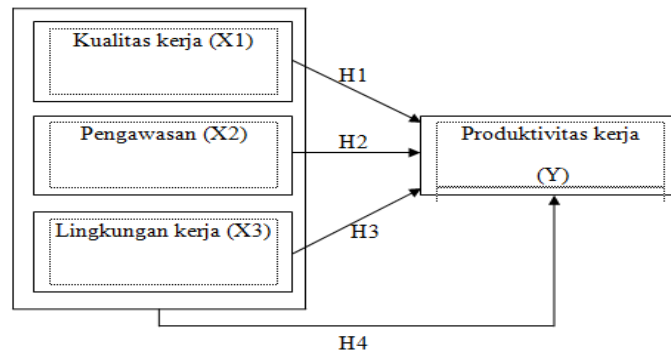
Tabel 1. Data Kondisi Lingkungan Kerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024

Faktor Lingkungan Kerja Fisik	Kondisi Baik	Kondisi Kurang Baik
Penerangan		√
Pewarnaan	√	
Pertukaran Udara		√
Ruang Gerak		√
Kebersihan	√	
Keamanan	√	
Kebisingan		√
Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik	Kondisi Baik	Kondisi Kurang Baik
Hubungan Pegawai dengan atasan		√
Hubungan antar sesama Pegawai	√	
Kerjasama Antar Pegawai	√	

Sumber: Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu, Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu masih memiliki beberapa aspek yang belum terpenuhi dengan baik. Misalnya, masalah penerangan yang belum memadai, baik dalam ruangan maupun dari luar ruangan. Lampu di dalam ruangan masih kurang terang dan redup, dan penerangan dari luar ruangan juga kurang baik akibat rintangan seperti pohon dan bangunan lainnya. Sirkulasi udara juga masih kurang optimal karena beberapa ruangan tidak memiliki jendela, sehingga jika listrik padam, ruangan dapat menjadi pengap. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardianti et al, (2022), Arifah (2018), Elis & Jaya, (2024), Nasution (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini meneliti tentang “Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh pegawai pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 53 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data terdiri dari: observasi, kuesioner dan wawancara. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji deskriptif dengan menggunakan TCR, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2) serta pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa setiap indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai *pearson correlation* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas. Berdasarkan atas pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan nilai TCR kualitas kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 yaitu "Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu "sesama rekan kerja selalu menjalin komunikasi yang terbuka dalam bekerja" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kualitas kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 80,02% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sudah baik, dikarenakan pimpinan selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawainya untuk bisa tetap semangat dalam bekerja.

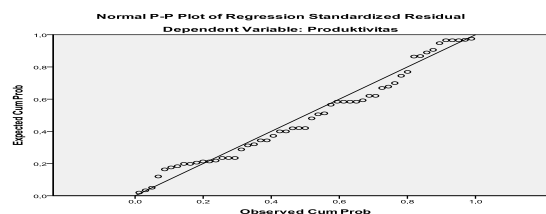
Berdasarkan nilai TCR variabel pengawasan untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 12 yaitu "Saya merasa bahwa tugas yang saya lakukan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, baik dari segi fisik maupun biaya yang dikeluarkan" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 15 yaitu "Sejak adanya pengawasan yang lebih baik, saya melihat adanya pengurangan dalam kebocoran, pemborosan, dan pungutan liar di Dinas Peternakan dan Perkebunan" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel pengawasan dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 80,87% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa puas dan menganggap pengawasan yang diterapkan berada pada level yang memadai. Kinerja pengawasan yang baik ini berpotensi menciptakan dampak positif dalam berbagai aspek, seperti efisiensi operasional dan kepuasan stakeholder. Dengan demikian, hasil ini mencerminkan efektivitas pengawasan yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan nilai TCR variabel lingkungan kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 28 yaitu "Saya merasa bahwa kebisingan di sekitar membuat lebih mudah melakukan

kesalahan dalam pekerjaan” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 22 yaitu “Sinar matahari yang masuk ke ruang kerja saya tidak membuat silau dan udara tetap nyaman” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel lingkungan kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 77,48% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan meskipun ada ruang untuk perbaikan, secara umum, lingkungan kerja dianggap mendukung dan memadai bagi para responden. Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan pegawai, sehingga hasil ini mencerminkan potensi yang ada untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Berdasarkan nilai TCR variabel produktivitas untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 34 yaitu “Saya selalu termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 40 yaitu “Saya selalu mencari cara untuk mengoptimalkan proses kerja agar lebih efisien” dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel produktivitas dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 79,85% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Meskipun ada kemungkinan untuk peningkatan lebih lanjut, nilai ini menunjukkan bahwa sistem dan proses yang ada mendukung produktivitas yang baik. Kinerja produktivitas yang positif ini sangat penting untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tampilan output yang ditunjukkan pada Gambar 2, tampak bahwa titik-titik data cenderung mengikuti dan mendekati garis diagonal yang ada. Hal ini menandakan bahwa distribusi data tersebut tidak menyimpang jauh dari pola yang diharapkan dalam analisis regresi. Dengan demikian, dapat menyimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan syarat penting untuk validitas hasil analisis. Keberhasilan model dalam memenuhi asumsi ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis memiliki karakteristik yang sesuai dengan teori statistik, sehingga hasil dari model regresi dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut

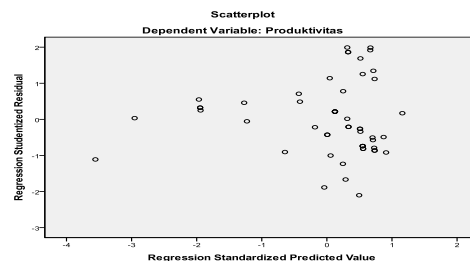
Tabel 2. Hasil Uji Multikolonearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,896	,635		1,411	,165		
Kualitas kerja	1,342	,099	1,121	13,522	,000	,422	4,282
Pengawasan	,278	,139	,153	2,004	,051	,326	3,191
Lingkungan kerja	,037	,019	,036	1,912	,062	,412	2,425

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk

masing-masing variabel bebas memberikan indikasi yang positif terhadap keberadaan multikolinearitas dalam model. Nilai *tolerance* untuk setiap variabel berada di atas angka 0,10, yang menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel yang memiliki kolinearitas yang tinggi dengan variabel lainnya. Selain itu, nilai VIF yang tercatat juga lebih kecil dari 10, yang semakin menegaskan bahwa model persamaan regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen dalam model dapat dianggap cukup independen, sehingga analisis yang dilakukan dapat diandalkan dan valid untuk memberikan wawasan yang akurat tentang hubungan antar variabel.



Gambar 3. Hasil Output SPSS Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2025

Dari grafik scatterplot yang ditampilkan pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak tanpa pola yang jelas. Penyebaran ini terjadi baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, yang menunjukkan bahwa variasi residual tidak terfokus pada satu area tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis. Dengan kata lain, variabilitas kesalahan model tetap konsisten di seluruh rentang nilai prediktor, yang merupakan tanda bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Oleh karena itu, hasil ini memperkuat validitas model dan memberikan keyakinan bahwa analisis yang dilakukan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regersi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	,896	,635		1,411	,165		
Kualitas kerja	1,342	,099	1,121	13,522	,000	,422	4,282
Pengawasan	,278	,139	,153	2,004	,051	,326	3,191
Lingkungan kerja	,037	,019	,036	1,912	,062	,412	2,425

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 0.896 + 1.342X_1 + 0.278X_2 + 0.037X_3 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0.896, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kualitas kerja, pengawasan dan lingkungan kerja jika dianggap konstan (0), maka nilai produktivitas akan semakin bertambah sebesar 0.896.
2. Koefisien regresi variabel kualitas kerja (X_1) bernilai positif sebesar 1.342. Hal ini berarti bahwa pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai prinsip prosedural kerja meningkat, maka produktivitas akan semakin tinggi sebesar 1.342 .
3. Koefisien regresi variabel pengawasan (X_2) bernilai positif sebesar 0.278. Hal ini berarti bahwa pengaruh pengawasan terhadap produktivitas adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai pengawasan meningkat, maka produktivitas akan semakin tinggi sebesar 0.278.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0.037. Hal ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai prinsip lingkungan kerja meningkat, maka produktivitas akan semakin tinggi sebesar 0.037.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,993	,992	,513

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pengawasan, Kualitas kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2025

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22, maka diketahui koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu diperoleh sebesar 0.992. Hal ini berarti 99.2% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kerja, pengawasan dan lingkungan kerja, dengan kata lain bahwa variabel independent memberi pengaruh bersama sekitar 99.2% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah ($100\% - 99.2\% = 0.8\%$) kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,896	,635		1,411	,165		
Kualitas kerja	1,342	,099	1,121	13,522	,000	,422	4,282
Pengawasan	,278	,139	,153	2,004	,051	,326	3,191
Lingkungan kerja	,037	,019	,036	1,912	,062	,412	2,425

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Pengujian hipotesis 1

Kualitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 13.522 > 2.00758 atau nilai sig lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05), maka dapat dikatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Oleh karena itu, apabila kualitas kerja meningkat, maka produktivitas akan mengalami peningkatan juga.

Pengujian hipotesis 2

Pengawasan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.004 < 2.00758 atau nilai sig lebih besar dari 0.05 (0.000 < 0.051), maka dapat dikatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Oleh karena itu, apabila pengawasan meningkat, maka produktivitas akan tetap.

Pengujian hipotesis 3

Lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.902 < 2.00758 atau nilai sig lebih besar dari 0.05 (0.062 > 0.05), maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja meningkat, maka produktivitas akan tetap.

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1760,572	3	586,857	2229,203	,000 ^a
	Residual	12,900	49	,263		
	Total	1773,472	52			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pengawasan, Kualitas kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 2229.203, sementara nilai F_{tabel} yang digunakan sebagai acuan adalah 2.79. Angka ini mengindikasikan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar daripada F_{tabel} , yang secara statistik berarti kita menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja produktivitas, dan menunjukkan bahwa perhatian terhadap aspek-aspek ini dapat memberikan dampak positif bagi organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel kualitas kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 yaitu "Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu "sesama rekan kerja selalu menjalin komunikasi yang terbuka dalam bekerja" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel kualitas kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 80,02% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sudah baik, dikarenakan pimpinan selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawainya untuk bisa tetap semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil kualitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $13.522 > 2.00758$ atau nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat dikatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Teori yang mendukung pernyataan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dapat dijelaskan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia dan teori motivasi. Kualitas kerja yang tinggi mencerminkan tingkat keterampilan, perhatian terhadap detail, dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diemban. Ketika karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, hal ini tidak hanya mengurangi kesalahan dan kebutuhan untuk revisi, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses kerja. Selain itu, teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa dihargai dan melihat hasil kerja mereka berdampak positif, mereka cenderung untuk berusaha lebih keras dan memberikan hasil yang lebih baik, menciptakan siklus positif antara kualitas kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, apabila kualitas kerja meningkat, maka produktivitas akan mengalami peningkatan juga. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nasution (2020), Achmad (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian Mariani (2022), Elis & Jaya, (2024) yang menyatakan bahwa secara parsial kualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel pengawasan untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 12 yaitu "Saya merasa bahwa tugas yang saya lakukan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, baik dari segi fisik maupun biaya yang dikeluarkan" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 15 yaitu "Sejak adanya pengawasan yang lebih baik, saya melihat adanya pengurangan dalam kebocoran, pemborosan, dan pungutan liar di Dinas Peternakan dan Perkebunan" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel pengawasan dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 80,87% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa puas dan menganggap pengawasan yang diterapkan berada pada level yang memadai. Kinerja pengawasan yang baik ini berpotensi menciptakan dampak positif dalam berbagai aspek, seperti efisiensi operasional dan kepuasan stakeholder. Dengan demikian, hasil ini mencerminkan efektivitas pengawasan yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial diperoleh hasil pengawasan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.004 < 2.00758$ atau nilai sig lebih besar dari 0.05 ($0.000 < 0.051$), maka dapat dikatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Oleh karena itu, apabila pengawasan meningkat, maka produktivitas akan tetap atau tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Leihitu *et al.*, (2022), Vira

et al., (2023), dan Dwi *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa secara parsial pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Dita & Siregar (2018), Mariani (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian Maitimu & Hariadi (2018), Elis & Jaya, (2024) yang menyatakan bahwa secara parsial pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Pada penelitian ini pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan pegawai yang telah terbentuk, di mana mereka sudah terbiasa bekerja secara mandiri tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinan. Kebiasaan ini mencerminkan tingkat kepercayaan diri dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih otonom.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel lingkungan kerja untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 28 yaitu "Saya merasa bahwa kebisingan di sekitar membuat lebih mudah melakukan kesalahan dalam pekerjaan" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 22 yaitu "Sinar matahari yang masuk ke ruang kerja saya tidak membuat silau dan udara tetap nyaman" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel lingkungan kerja dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 77,48% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Artinya dapat disimpulkan meskipun ada ruang untuk perbaikan, secara umum, lingkungan kerja dianggap mendukung dan memadai bagi para responden. Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan pegawai, sehingga hasil ini mencerminkan potensi yang ada untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial diperoleh hasil lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $1.902 < 2.00758$ atau nilai sig lebih besar dari 0.05 ($0.062 > 0.05$), maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja meningkat, maka produktivitas akan tetap atau tidak ada perubahan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Purwanti *et al.*, (2024), Ryani *et al.*, (2021), Mega (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hardianti, *et al.*, (2022), Arifah (2018), Elis & Jaya, (2024), Nasution (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Pada penelitian ini, faktor lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena fokus yang terbatas hanya pada aspek lingkungan fisik. Penelitian tersebut belum mempertimbangkan lingkungan kerja yang lebih luas, khususnya suasana dan hubungan antar pegawai. Hubungan interpersonal dan suasana kerja yang positif dapat memiliki dampak besar terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, meskipun lingkungan fisik memiliki peran tertentu, ketidakmampuan penelitian ini untuk mengeksplorasi dimensi sosial dan emosional dari lingkungan kerja membuat hasilnya kurang komprehensif dalam memahami pengaruh lingkungan secara keseluruhan.

Pengaruh kualitas kerja, pengawasan dan lingkungan terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil deskriptif TCR untuk variabel produktivitas untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 34 yaitu "Saya selalu termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 40 yaitu "Saya selalu mencari cara untuk mengoptimalkan proses kerja agar lebih efisien" dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.

Secara keseluruhan, untuk deskriptif variabel produktivitas dapat digambarkan nilai yang diperoleh sebesar 79,85% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Meskipun ada kemungkinan untuk peningkatan lebih lanjut, nilai ini menunjukkan bahwa sistem dan proses yang ada mendukung produktivitas yang baik. Kinerja produktivitas yang positif ini sangat penting untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat secara simultan diperoleh hasil nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 2229.203, sementara nilai F_{tabel} yang digunakan sebagai acuan adalah 2.79. Angka ini mengindikasikan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar daripada F_{tabel} , yang secara statistik berarti kita menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja produktivitas, dan menunjukkan bahwa perhatian terhadap aspek-aspek ini dapat memberikan dampak positif bagi

organisasi secara keseluruhan.

Teori yang mendukung pernyataan bahwa kualitas kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dapat dijelaskan melalui pendekatan sistem dan teori interdependensi. Menurut pendekatan sistem, ketiga faktor ini beroperasi dalam suatu ekosistem di mana masing-masing saling mempengaruhi. Kualitas kerja yang baik meningkatkan hasil dan kepuasan pegawai, sementara pengawasan yang efektif dapat memastikan bahwa standar kualitas tetap terjaga. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor seperti kenyamanan fisik dan budaya organisasi yang positif, memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk berfungsi secara optimal. Teori interdependensi menegaskan bahwa kinerja individu dan tim tidak dapat dipisahkan dari konteks di mana mereka bekerja; kualitas kerja tinggi dapat terhambat oleh pengawasan yang buruk atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dengan kata lain, ketika ketiga faktor ini berfungsi menciptakan sinergi yang meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, sehingga menghasilkan output yang lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Mariani (2022) yang menyatakan bahwa secara simultan pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Nasution (2020), yang menyatakan bahwa secara simultan kualitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Elis & Jaya, (2024) yang menyatakan bahwa secara simultan kualitas kerja, pengawasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kualitas kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Artinya ketika nilai variabel kualitas kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat secara signifikan.
2. Pengawasan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Artinya ketika nilai variabel pengawasan meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat, tetapi tidak secara signifikan.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Artinya ketika nilai variabel lingkungan kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat, tetapi tidak secara signifikan.
4. Kualitas kerja, pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Agus Priyono.(2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Attadrib: *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*,3(1),31-42.
- Arifin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Mengelola Waktu*. Jakarta :Elex Media Komputindo.
- Arifah. (2018). Pengaruh *human relations* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.2. Hal 11-20. <http://ejurnal.untag.smd.ac.id>.
- Azwar Saifuddin. (2019). *Metode Penelitian*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elis, E., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV.XX. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5972–5983. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12229>
- Dita Amanah & Siregar Ina Namora Putri.(2018). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis*,1(13),56-71.
- Dwi Kristanto, Pambuko Naryoto, Hasan Ipmawan, Aris Wahyu Kuncoro, Koen Hendrawan dan Ika Solehati. (2024). Pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT. Mangul Jaya Bekasi). *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi Vol 3. No. 1. 142-148*.
- Fahmi Irham. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Harahap. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hardianti et al., (2022). Pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia. *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016. ISSN 2502-7689. Page 1-11.*
- Hasibuan Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Henry. (2018). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perpekstif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali.
- Hersey, P.H., & Blanchard, K. H. (2020). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*, 10th ed. Pearson.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. (2018). *Manajemen Motivasi*. Jakarta :PT. Grasindo.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37991>
- Lewa, Subono. (2019). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT, Refika. Aditama.
- Maitimu, N. E., Lawalata, V. O., & Hariadi, T. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Ambon Kota. *ARIKA*, 12(2), 79-94. <https://doi.org/10.30598/arika.2018.12.2.79>
- Makmur. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mariani Tirsa Tamaka, Greis M. Sendow & Yantje Uhing.(2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2),
- Martoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Mega Dahlia. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen*Vol.1,No.6, Halaman : 11-16.
- Nasution, Siti Lam'ah.(2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 7(2),
- Nitisemito, Alex S. (2019). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Prima Indah li Bantul: Studi Kasus pada Karyawan CV Prima Indah II Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 165 –. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.962>
- Rivai Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rofli sulistiyo Baktiyasa dan Lena Farida. (2017) yang berjudul Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. *Universitas Riau Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik*.
- Ryani Dhyan, Parashakti dan Dewi Noviyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1,No.2: 127-136.
- Sarwoto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schultz, Howard. (2019). *Psikkologi Modern*. Edisi terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Shinta Oktafien dan Tjutju Yuniarsih. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD di lingkungan pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Wacana Kinerja. Volume 20. No. 2.*
- Simamora. (2018). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi.

- Sinungan. (2017). *Etos Kerja Profesional*. PT. Spirit Mahardika, Jakarta.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Vira Rafelinda, Edduar Hendri dan Nurkardina Novalia. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9 (24), 858-865.
- Yuli, Dewi. (2020). (Hubungan Antar Manusia) dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1:1-19.