

**PENGARUH KUALITAS KERJA PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT PREMINK ABADI INDONESIA**

Sinta Nurfadilah¹, Murniadi²

Universitas Muhammadiyah Tangerang^{1,2}
nurfadillahsinta@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Premink Abadi Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Premink Abadi Indonesia yang berjumlah 145 orang, menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji *t*, dan uji *F* dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai *t* hitung 7,106 > *t* tabel 1,983 dan sig 0,000 < 0,05, sedangkan pengawasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan nilai *t* hitung 1,890 < *t* tabel 1,983 dan sig 0,062 > 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai *t* hitung 2,678 > *t* tabel 1,983 dan sig 0,009 < 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai *F* hitung 100,118 > *F* tabel 2,69 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja, pengawasan kerja yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Premink Abadi Indonesia.

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

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work quality, work supervision, and the work environment on employee productivity at PT Premink Abadi Indonesia. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach, where the study population is all 145 employees of PT Premink Abadi Indonesia, using a saturated sampling technique. Data were obtained through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, *t*-tests, and *F*-tests with the help of SPSS version 22. The results show that partially, work quality has a significant effect on employee productivity with a calculated *t* value of 7.106 > *t* table 1.983 and a sig. 0.000 < 0.05, while work supervision has a positive but insignificant effect with a calculated *t* value of 1.890 < *t* table 1.983 and a sig. 0.062 > 0.05. The work environment significantly influences employee productivity, with a calculated *t*-value of 2.678 > *t*-table value of 1.983 and a significance level of 0.009 < 0.05. Simultaneously, these three variables have a positive and significant effect on employee productivity, with a calculated *F*-value of 100.118 > *F*-table value of 2.69 and a significance level of 0.000 < 0.05. The conclusion of this study indicates that improving work quality, effective work supervision, and a conducive work environment can collectively increase employee productivity at PT Premink Abadi Indonesia.*

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dan pertumbuhan ekonomi mengalami kemajuan yang sangat pesat sehingga menuntut setiap perusahaan untuk mampu

mempertahankan eksistensinya agar tetap bertahan (*survive*) dan berkompetisi (*competitive*) dengan perusahaan lainnya (Tidake, 2025). Persaingan yang semakin ketat di dunia industri menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal (Lering, Suwitho, & Suhermin, 2023). Pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat juga diiringi dengan meningkatnya jumlah penduduk, yang secara langsung berdampak pada meningkatnya kebutuhan konsumsi masyarakat (Indrayani, 2025). Kondisi ini mendorong banyak perusahaan, baik skala besar maupun kecil, seperti industri karton box, *paper snack*, dan *paper bag*, untuk meningkatkan kapasitas produksinya guna memenuhi permintaan pasar (Abrori, Rizki, & Muttaqien, 2024).

Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Dasmadi, 2023). Selain faktor modal dan teknologi, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya yang handal, kreatif, dan berkomitmen (Wahyu, 2025). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis sebagai penggerak utama aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wiyono, Dewi, Ambiapuri, Parwitasari, & Hambali, 2025). Dalam konteks tersebut, pengelolaan SDM yang baik melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja (Erickson, 2025). Kualitas SDM yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Kasperczuk, Polak, & Buda, 2025). Peningkatan kualitas kerja karyawan tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga meliputi aspek sikap, motivasi, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas (Husain, Yulia, Syaifudin, Karyadi, & Alatas, 2025). Menurut Mangkunegara (2020), kualitas kerja merupakan hasil kinerja optimal yang dicapai dengan memanfaatkan potensi diri, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian produktivitas yang lebih tinggi (Mulyati, Zebua, Chakim, & Khairul, 2023).

Selain kualitas kerja, faktor lain yang juga memengaruhi produktivitas karyawan adalah pengawasan kerja. Pengawasan yang baik membantu memastikan bahwa setiap aktivitas kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi (Sukmara, 2024). Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan (Mariani & Lestari, 2024). Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan fokus, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Rahmadani & Sutrisno, 2023). Namun, hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan kepala bagian di PT Premink Abadi Indonesia menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih mengalami penurunan dan belum mencapai target yang diharapkan. Selama periode tahun 2022 hingga 2024, capaian hasil produksi masih berada di bawah target perusahaan, yang mengindikasikan adanya masalah pada aspek kualitas kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen (Putra & Dewi, 2020). Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana kualitas kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Premink Abadi Indonesia.

Tabel 1.
Hasil Produksi PT. Premink Abadi Indonesia

Periode	Target Pencapaian Produksi (ton)	Realisasi Pencapaian Produksi (ton)	Pencapaian
Tahun 2022	980	960	97.96%
Tahun 2023	950	900	94.74%

Tahun 2024	950	852	89.68%
------------	-----	-----	--------

Sumber: PT Premink Abadi Indonesia

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dan tergambarkan target pencapaian produksi yang mana harus ditindak lanjuti dan diselesaikan oleh karyawan PT. Premink Abadi Indonesia, berdasarkan data tersebut diketahui bahwa hasil pencapaian dalam realisasi pencapaian target produksi belum bisa mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan yang sudah ditetapkan dan ditargetkan oleh PT Premink Abadi Indonesia. Pencapaian tertinggi dari realisasi penyelesaian produksi dalam periode tahun 2022 sampai tahun 2024 hanya menyentuh angka 97.96% dan dapat dilihat pula adanya penurunan pencapaian yang cukup signifikan pada periode tahun 2022 sampai 2024. Adapun permasalahan kurangnya kualitas kerja terhadap memberikan pelayanan yang kurang baik dan menurunkan kualitas kerja pada PT Premink Abadi Indonesia, sistem pengawasan kerja yang tidak efektif sehingga mempengaruhi disiplin dan kinerja terhadap karyawan, Lingkungan kerja yang kurang kondusif memberikan rasa kurang aman dan tidak memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal pada PT Premink Abadi Indonesia dan sistem manajemen produktivitas yang kurang baik tidak dapat memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengolahan dan analisis data berbentuk angka yang diolah menggunakan metode statistik. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti melalui perhitungan numerik yang terukur. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang menganggap bahwa realitas sosial dapat diukur dan diuji secara objektif melalui instrumen penelitian yang terstandar. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan menggunakan data empiris yang diperoleh langsung dari responden di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Premink Abadi Indonesia, yang berjumlah 145 orang. Populasi tersebut mencakup seluruh karyawan dari berbagai bagian atau divisi tanpa membedakan jabatan, karena setiap individu dianggap memiliki peran penting dalam mencerminkan kondisi organisasi secara keseluruhan. Dengan jumlah populasi yang relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi masih dalam batas wajar untuk diteliti secara menyeluruh, sehingga seluruh karyawan PT Premink Abadi Indonesia dijadikan sebagai responden penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, yakni para karyawan PT Premink Abadi Indonesia sebagai responden penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian yang diukur berdasarkan persepsi dan pengalaman responden. Selain data primer, peneliti juga dapat memanfaatkan data sekunder sebagai data pendukung, seperti dokumen perusahaan, laporan kepegawaian, atau catatan administratif lain yang relevan dengan topik penelitian. Penggunaan dua jenis data ini bertujuan untuk memperkuat keabsahan hasil analisis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup. Kuesioner ini menggunakan skala Likert, yang memberikan pilihan jawaban berjenjang mulai dari “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Netral (N)”, “Tidak Setuju (TS)”, hingga “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Setiap pilihan jawaban diberikan skor tertentu, yaitu 5 untuk Sangat Setuju hingga 1 untuk Sangat Tidak Setuju. Skala Likert dipilih karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden

terhadap objek penelitian secara kuantitatif, sehingga hasilnya dapat diolah menggunakan analisis statistik. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket tertutup, yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Sebelum kuesioner disebarkan kepada seluruh responden, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud serta menghasilkan data yang konsisten. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengungkapkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan berulang kali pada kondisi yang sama.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan hasil tanggapan terhadap masing-masing variabel penelitian. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana atau berganda, uji t, dan uji F, sesuai dengan model penelitian yang digunakan. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan software statistik seperti SPSS agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat diinterpretasikan secara ilmiah. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan hasil yang valid, reliabel, dan relevan untuk menjawab permasalahan yang diteliti di lingkungan PT Premink Abadi Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Berganda (X1), (X2) dan (X3) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.584	2.275		1.575	.118
Kualitas kerja	.548	.077	.537	7.106	.000
Pengawasan kerja	.166	.088	.173	1.890	.062
Lingkungan kerja	.237	.088	.232	2.678	.009

Berdasarkan hasil diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,584 + 0,548 X_1 + 0,166 X_2 + 0,237 X_3 + e$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,584 menunjukkan Produktivitas Karyawan (Y), apabila variabel independent Kualitas Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak ada atau bernilai sama dengan nol.
- 2) Koefisien regresi variabel Kualitas Kerja (X1) sebesar 0,548, Pengawasan Kerja (X2) sebesar 0,166, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,237 terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Berdasarkan ini koefisien regresi pada setiap variabel dapat dijelaskan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah Kualitas Kerja (X1) yang memiliki nilai koefisien regresi yaitu 0,548 dibandingkan dengan variabel Pengawasan Kerja (X2) sebesar 0,166 dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,237.

Tabel 3.
Hasil Uji Statistik F (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3394.934	3	1131.645	100.118	.000 ^b
	Residual	1164.225	103	11.303		
	Total	4559.159	106			

Sebelum membandingkan nilai F hitung terlebih dahulu mencari nilai F tabel rumusnya: $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$, dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jumlah sampel pembentuk regresi tersebut sebanyak 107. Maka $df1 = k-1 = 4-1 = 3$ sedangkan $df2 = n-k = 107-4 = 103$ pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabelnya adalah 2,69. Tabel diatas, pada kolom F diperoleh F hitung sebesar 100.118, lebih besar dari F tabel sebesar 2,69 (F tabel terlampir) atau dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.F change) = $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1), (X2) dan (X3) Terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.737	3.362

Output SPSS pada tabel 4.29 diatas diperoleh nilai Adjusted R Square 0,737 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh hasil 73,7%. Dengan demikian besarnya kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar 73,7% sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kualitas Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Kualitas Kerja (X1) dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,573. Besarnya kontribusi Kualitas Kerja (X1) dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh hasil 67,9%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 7,809 + 0,842 X_1$ yang menunjukkan nilai 0,842 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai Kualitas Kerja (X1) pada nilai tertentu, maka meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) pada nilai tertentu pula. Hipotesis yang berbunyi: “Terdapat Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Premink Abadi Indonesia”. Kesimpulannya signifikan pada selang kepercayaan 95% sebab nilai t hitung Kualitas Kerja sebesar 7.106 lebih dari pada t tabel 1,983 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Pengawasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Pengawasan Kerja (X2) dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,173. Besarnya kontribusi Pengawasan Kerja (X2) dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh hasil 56,4%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 13.527 + 0,720 X_2$ yang menunjukkan nilai 0,720 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai Pengawasan Kerja (X2) pada nilai tertentu, maka meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) pada nilai tertentu pula. Hipotesis yang berbunyi: “Terdapat Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Premink Abadi Indonesia”. Kesimpulannya signifikan pada selang

kepercayaan 95% sebab nilai t hitung Pengawasan Kerja sebesar 1.890 lebih dari pada t tabel 1,983 dan nilai $\text{sig } 0,062 > 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,232. Besarnya kontribusi Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh hasil 55,3%, jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 11,430 + 0,758 X_3$ yang menunjukkan nilai 0,758 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja (X3) pada nilai tertentu, maka meningkatkan Produktivitas Karyawan (Y) pada nilai tertentu pula. Hipotesis yang berbunyi: "Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Premink Abadi Indonesia". Kesimpulannya signifikan pada selang kepercayaan 95% sebab nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar 2.678 lebih dari pada t tabel 1,983 dan nilai $\text{sig } 0,009 < 0,05$.

Pengaruh Kualitas Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Kualitas Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,923 yang termasuk pada kriteria tingkat keeratan sangat kuat. Sedangkan kontribusi Kualitas Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) 73,7% sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti namun mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y). Jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = Y = 3,584 + 0,548 X_1 + 0,166 X_2 + 0,237 X_3$, yang menunjukan nilai koefisien X_1 0,548, X_2 0,166 dan X_3 adalah 0,237 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai Kualitas Kerja (X1) dan Produktivitas Karyawan (Y) pada nilai tertentu pula.

SIMPULAN

Bahwa variabel kualitas kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,106 lebih besar dari t tabel 1,983 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti semakin tinggi kualitas kerja karyawan maka semakin meningkat produktivitasnya. Variabel pengawasan kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung 1,890 lebih kecil dari t tabel 1,983 dan nilai signifikansi 0,062 lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,678 lebih besar dari t tabel 1,983 dan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, ketiga variabel yaitu kualitas kerja, pengawasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 100,118 lebih besar dari F tabel 2,69 dan nilai probabilitas ($\text{sig. } F \text{ change}$) 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja, pengawasan kerja yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan pada PT Premink Abadi Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Abrori, I., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2024). Human Resource Management In Improving Employee Performance Through Work Motivation, Quality Of Work Life, And Work Discipline. Conference on SDGs Transformation through the Creative Economy: Encouraging <https://www.researchgate.net/publication/377351202>

- Dasmadi, D. (2023). Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di Masa Depan : Perspektif Teoretis. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 9540–9546. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3287>
- Erickson, M. (2025). Implementasi Karakter Sosial Pada Anak Sekolah Dasar Melalui Pendekatan Holistik Keperawatan Anak Dalam Kegiatan Bersinar. *Kontribusi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), [Halaman Artikel]. <https://jurnal.ciptamediaharmoni.id/index.php/kontribusi/search/authors/view?givenName=Micah&familyName=Erickson>
- Husain, F., Yulia, R., Syaifudin, A., Karyadi, S., & Alatas, A. R. (2025). Human Resource Development in Increasing Work Productivity. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(2), 845–850. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/5239400>
- Indrayani, R. (2025). Analisis Model Bisnis Online di Kota Bandung Menggunakan Porter Five's Force. *Jurnal Informatika dan Rekayasa Elektronik*, 8(1), 159–167.
- Catatan: Detail jurnal ini diambil dari salah satu hasil publikasi terdekat dari penulis dengan tahun 2025.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, H., Lukman, & Syamsuddin, I. P. (2024). Peran Orang Tua Dalam Pendidikan Anak Usia Dini Di Tk Jia Lestari. *Pelangi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Islam Anak Usia Dini*, 6(2), 219–231. <https://doi.org/10.52266/pelangi.v6i2.3376>
- Mulyati, M., Zebua, S., Chakim, M. H. R., & Khairul, K. (2023). Effect of Human Resources Quality, Performance Evaluation, and Incentives on Employee Productivity at Raharja High School. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.33050/atm.v7i1.1732>
- Nurfadilah, S., & Murniadi. (2025). Pengaruh Kualitas Kerja Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Premink Abadi Indonesia.
- Putra, A., & Dewi, L. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 35–45.
- Rahmadani, G. P., & Sutrisno, S. (2023). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Videoscribe Pada Materi IPS Pokok Bahasan Gejala Alam Di Indonesia Dan Negara Tetangga Kelas Vi Sekolah Dasar. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(2), 195–201. <https://doi.org/10.54259/diajar.v2i2.1497>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, S., Suwitho, S., & Suhermin, S. (2019). Penentu Brand Awareness Pada Aplikasi Ojek Online (Gojek). *Jurnal Magister Manajemen Unram (JMM)*, 8(3), 280–294. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i3.442>
- Sukmara, G. F. (2024). Efektivitas Kurikulum Pendidikan Islam dalam Membentuk Karakter Siswa di Sekolah Islam Terpadu. *Moral : Jurnal kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 132–141. <https://doi.org/10.61132/moral.v2i1.534>
- Wahyu, H., Fitriyani, I., Karmeli, E., Rahman, R., & Kamaruddin. (2025). Strategi Penguatan Kompetensi Sebagai Upaya Mendapatkan Kemudahan Pendanaan: Pengabdian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(2), 9022–9026. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.2968>
- Wiyono, D., Dewi, D. A., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Hambali, D. S. (2025). Strategic ESG-Driven Human Resource Practices: Transforming Employee Management for Sustainable Organizational Growth. *arXiv e-print*. <https://arxiv.org/pdf/2505.08201>