



Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Graha Wisata Hotel School

Anisah Muliani¹, Hendra Dedi Kriswanto²

^{1,2} Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: anisahmuliani12@students.unnes.ac.id, hendra.dedi@mail.unnes.ac.id

Abstrak

Pegawai sebagai pelaksana keberlangsungan lembaga memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan lembaga dengan harus mempunyai kinerja yang baik agar tujuan dari lembaga dapat tercapai dengan seutuhnya. Terdapat beberapa yang perlu diperhatikan bagi lembaga terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti adanya supervisi dalam pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja bagi pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh supervisi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Graha Wisata Hotel School. Sasaran penelitian ini yaitu pegawai Graha Wisata Hotel School. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *causal comparative study*. Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel supervisi dan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja pegawai. Manfaat penelitian ini yaitu sebagai referensi tentang kajian dari pengaruh supervisi dan lingkungan kerja kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa supervisi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman sangat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Graha Wisata Hotel School. Implikasi dari penelitian ini mencakup pentingnya penerapan supervisi berkala serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas pegawai dapat terus meningkat. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi lembaga lain dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: supervisi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstract

Employees as the implementers of the sustainability of the institution have responsibility for the success in achieving the goals of the institution by having good performance so that the goals of the institution can be achieved in its entirety. There are several things that need to be considered for the institution to employees in carrying out their duties, such as the existence of supervision at work and the condition of the work environment for employees. The purpose of this study is to determine the influence of supervision and work environment on the performance of Graha Wisata Hotel School employees. The target of this research is the employees of Graha Wisata Hotel School. This study uses a quantitative research method with a causal comparative study approach. This study provides results that supervision variables and work environment variables have a positive influence on employee performance. The benefits of this research are as a reference for the study of the influence of supervision and the work environment of employee performance. The conclusion of this study is that good supervision and a comfortable working environment greatly contribute to improving employee performance at Graha Wisata Hotel School. The implications of this study include the importance of implementing periodic supervision and creating a supportive work environment so that employee productivity can continue to increase. This research can be a reference for other institutions in managing human resources to achieve optimal performance.

Keywords: supervision, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang mempunyai peran utama pada pembangunan suatu bangsa. Selain peran tersebut, pendidikan juga menjadi peran yang mempunyai pengaruh lebih banyak terhadap proses pertumbuhan kecerdasan bangsa. Pendidikan memiliki tujuan dalam pengembangan pengetahuan yang akan disosialisasikan dan diaplikasikan dalam kehidupan bermasyarakat (Ningrum, 2016; Sholihah & Firdaus, 2019). Pada dunia pendidikan, lembaga atau instansi merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu dengan mengoptimalkan lembaga pendidikan, maka akan melahirkan individu yang cerdas bagi suatu bangsa.

Mengoptimalkan lembaga dibutuhkannya faktor utama yang dapat mewujudkan tujuan - tujuan dari suatu lembaga atau instansi, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penggerak, pengatur lembaga atau instansi dan sebagai pengambil keputusan dalam sebuah lembaga, maka dari itu sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan untuk dapat terwujudnya tujuan lembaga (Putri Sri Arnita, 2022; Setiawan, 2016).

Menurut Ulfatin & Triwiyanto, (2016) sumber daya manusia ialah pekerja, pegawai, karyawan, orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Sumber daya manusia ialah salah satu faktor yang utama dan menjadi kewajiban untuk dapat dikelola dengan baik, hal tersebut berfungsi untuk mengoptimalisasi pencapaian atau keberhasilan dalam sebuah lembaga (Aprianty et al., 2023; Kusuma & Nasrulloh, 2022; Zulkipli, 2022). Perubahan yang terus berkembang setiap saat dalam berbagai aspek yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia terhadap tuntutan pekerjaannya. Hal tersebut diperlukannya seorang pimpinan yang dapat mengatur sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam pengelolaannya (Edwin, 2023). Pegawai memiliki posisi yang penting dengan dilihat dari kualitasnya dalam bekerja di lembaga tersebut.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari berbagai faktor yang dapat menentukannya, salah satunya yaitu kinerja dari pegawai lembaga atau instansi tersebut. Hal ini dikarenakan pegawai mempunyai kedudukan sebagai pelaksana dalam keberlangsungan suatu lembaga. Pegawai sebagai pelaksana keberlangsungan lembaga memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan lembaga dengan harus mempunyai kinerja yang baik agar tujuan dari lembaga dapat tercapai dengan seutuhnya. Kinerja ialah hasil kerja individu dengan menerapkan kualitas, kuantitas, dan waktu secara bertanggung jawab dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi (Marcella & Kriswanto, 2024; Sazly et al., 2024).

Isu global terkait kinerja karyawan telah mendapat perhatian besar dalam konteks pengembangan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, kemampuan lembaga untuk beradaptasi dan berkembang bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif. Kinerja karyawan menjadi landasan untuk mencapai tujuan lembaga, yang menekankan perlunya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan praktik supervisi yang baik. Setiap individu mempunyai kinerja yang bermacam - macam, hal tersebut disebabkan karena kinerja memiliki hubungan dengan sikap dan pengalaman individu. Dalam mendukung tercapainya tujuan dari suatu lembaga diperlukannya pegawai yang mempunyai kinerja yang dapat memenuhi dari target yang diberikan oleh lembaga terhadap masing - masing dari pegawai. Kinerja memiliki hubungan terhadap tujuan dari suatu lembaga yang apabila hasil dari kinerja pegawai menurun maka akan mempengaruhi kinerja lembaga, namun sebaliknya apabila kinerja pegawai mengalami peningkatan maka lembaga akan mengalami peningkatan terhadap hasil dari kinerja lembaganya (Robbins & Judge, 2016). Kinerja pegawai yang menurun akan memberikan dampak pada efektivitas pegawai ketika melakukan pekerjaan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Labita & Tjahyanti, n.d.).

Peningkatan terhadap kinerja pegawai sering kali terdapat kendala yang dapat menghambat

proses kinerja pegawai dalam menjalankan tugas - tugasnya. Seiring dengan tekanan pekerjaan yang terus bertambah dengan menurunnya kinerja dari pegawai bisa menghambat terwujudnya keberhasilan lembaga (Handayani et al., 2015). Menurut Ivancevich, et al. (2007), bahwa faktor utama dari keberhasilan lembaga dengan adanya pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup dan mempunyai semangat bekerja yang tinggi. Menurut Andriani & Widiawati, (2017) pada teori hygiene terdapat faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kondisi kerja, supervisi, keamanan kerja, prosedur pada perusahaan, dan hubungan kerja. Dari faktor tersebut terdapat beberapa yang perlu diperhatikan bagi lembaga terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti adanya supervisi dalam pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja bagi pegawai.

Sumber daya manusia merupakan asset vital dalam perusahaan, dengan adanya penerapan pengawasan dapat mewujudkan tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui manajemen sumber daya manusia (Mwasawa & Wainaina, 2021). Menurut Septylina, (2022) menjelaskan bahwa supervisi ialah kegiatan yang bertujuan bisa mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan cara memanfaatkan bakat dan kemampuan sumber daya manusia dan sumber – sumber yang memfasilitasinya, yang akan ditekankan dengan memberikan suatu tantangan dan perhatian terhadap bakat dan kemampuan dari sumber daya manusia. Supervisi merupakan hal yang penting untuk dapat memastikan agar pegawai tidak menyimpang atau tidak memenuhi target (Tsetim et al., 2019). Supervisi yang baik oleh perusahaan terhadap pegawainya akan meningkatkan pula kinerja yang baik pula, yaitu peningkatan kinerja pegawai (Rahareng, 2021).

Berdasarkan pada definisi tersebut, bahwa supervisi ialah tindakan yang dilaksanakan oleh seorang atasan untuk mengarahkan dan mengawasi pegawainya supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai standar pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Namun, tidak hanya supervisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja.

Menurut Putri et al., (2024) Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Kualitas pada lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja mereka seperti terhadap tingkat kesalahan, tingkat inovasi, dan kolaborasi dengan pegawai lainnya, tingkat ketidakhadiran, dan pada akhirnya akan mempengaruhi lamanya mereka bertahan dalam pekerjaan tersebut (Al-Omari & Okasheh, 2017; Chandrasekar, 2011; Mathews & Khann, 2016).

Pada pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat kurangnya implementasi pengawasan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang sudah ditetapkan pada prosedur kerja. Maka dari itu, diperlukannya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh atasan untuk memberikan pengarahan dan mengawasi proses kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini akan menguji terkait pengaruh supervisi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Graha Wisata Hotel School.

Penelitian ini memiliki keunikan dengan mengeksplorasi pengaruh gabungan antara supervisi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks Graha Wisata Hotel School. Sementara studi sebelumnya membahas variabel-variabel ini secara terpisah, pemeriksaan terpadu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Mengingat peran penting kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan lembaga, memahami bagaimana supervisi dan lingkungan kerja saling berinteraksi menjadi sangat penting. Mengatasi faktor-faktor ini dapat membantu lembaga dalam menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Tujuan Penelitian untuk menganalisis pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan, mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menyelidiki pengaruh gabungan supervisi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin organisasi, memungkinkan mereka untuk

mengoptimalkan praktik supervisi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, efektivitas organisasi yang lebih besar, dan menjadi kerangka kerja untuk penelitian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan causal comparative study. Penelitian causal comparative ialah rancangan penelitian yang akan meneliti adanya perbedaan dari dua atau lebih dari variabel yang akan dibandingkan (Perpisa & Sevrika, 2013, 2014). Populasi dari penelitian ini ialah sebanyak 40 pegawai dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 36 pegawai dengan menggunakan teknik simple random sampling. Pada proses penelitian ini diawali dengan melakukan perizinan terhadap lembaga untuk melakukan penelitian. Lalu dilanjutkan dengan melakukan proses identifikasi terhadap variabel untuk bisa menentukan indikator yang digunakan dalam mengumpulkan data. Setelahnya peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Graha Wisata Hotel School yang menjadi responden pada penelitian ini dengan menggunakan *link google form* yang dapat diakses oleh pegawai. Pada pengumpulan data ini dilakukan dalam jangka waktu satu bulan. Selanjutnya dari data yang sudah diperoleh, maka data akan ditabulasi dan dianalisis oleh peneliti.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis ini dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen (supervisi dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Uji hipotesis melibatkan pengujian signifikansi statistik melalui uji t untuk analisis parsial dan uji F untuk analisis simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik supervisi maupun lingkungan kerja secara individual maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis ini memastikan validitas temuan serta memberikan dasar rekomendasi bagi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini berdasarkan dengan hasil analisa kuesioner yang telah diisi oleh 36 responden dengan jumlah 32 butir pertanyaan yang telah diisi. Variabel X dalam penelitian ini ialah supervisi sebagai variabel X1 dan lingkungan kerja sebagai variabel X2. Variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja. Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis hasil jawaban dari responden yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical Program of Social Science). Berikut penjabaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dasar dari pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai signifikansi atau dengan melihat perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tabel Coefficients. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel maka dapat berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Pegawai Graha Wisata Hotel School

Berikut adalah tabel dari hasil perhitungan uji t parsial variabel supervisi yang digunakan untuk menentukan jawaban dari hipotesis yang telah dibuat.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.719	3.845		3.308	0.002		
	SP	0.302	0.096	0.396	3.136	0.004	0.653	1.53
	LK	0.869	0.214	0.512	4.054	0	0.653	1.53

Berdasarkan hasil dari tabel 14 Coefficients, menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) variabel X1 sebesar 0,004. Dengan Sig. $0,004 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa berdasarkan nilai signifikansi yaitu hipotesis pertama diterima yang artinya terdapat pengaruh Supervisi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, jika melihat dari hasil nilai t hitung pada tabel 14 Coefficients ialah sebesar 3,136. Berdasarkan nilai t hitung $3,136 > 2,035$ maka juga dapat dinyatakan bahwa berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Supervisi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Graha Wisata Hotel School. Hal ini memberikan arti bahwa hipotesis pada penelitian yaitu supervisi sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen dapat diterima. Hal ini sesuai dengan tujuan dilakukannya kegiatan supervisi yang dikemukakan oleh Raberi et al., (2020) yang mengungkapkan bahwa supervisi merupakan kegiatan pengawasan terhadap pegawainya dengan tujuan untuk melakukan pembinaan. Sehingga dengan adanya kegiatan supervisi dapat mempengaruhi kinerja pegawainya karna terdapat pengawasan dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Graha Wisata Hotel School

Berikut adalah tabel dari hasil perhitungan uji t parsial variabel lingkungan kerja yang digunakan untuk menentukan jawaban dari hipotesis yang telah dibuat.

Tabel 1. Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.719	3.845		3.308	0.002		
	SP	0.302	0.096	0.396	3.136	0.004	0.653	1.53
	LK	0.869	0.214	0.512	4.054	0	0.653	1.53

Berdasarkan hasil dari tabel 15 Coefficients, menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) variabel X2 sebesar 0. Dengan nilai Sig. $0 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa berdasarkan nilai signifikansi yaitu hipotesis pertama diterima yang artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, jika melihat dari hasil nilai t hitung pada tabel 15 Coefficients ialah sebesar 4,054. Berdasarkan nilai t hitung $4,054 > 2,035$ maka juga dapat dinyatakan bahwa berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pada hasil penelitian memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian berikut, maka lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Lestary & Chaniago, (2017) yang mengungkapkan lingkungan kerja

sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan lingkungan yang positif, maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Graha Wisata Hotel School

Pada hasil perhitungan pada tabel anova ini akan menunjukkan hasil perolehan sebagai dasar peneliti untuk mengambil kesimpulan terhadap 2 variabel independen yang secara simultan berpengaruh atau tidak dengan variabel kinerja pegawai. Berikut adalah tabel dari hasil perhitungan uji f simultan variabel supervisi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.693	2	239.346	31.558	.000b
	Residual	250.279	33	7.584		
	Total	728.972	35			

a. Dependent Variable: KJ
b. Predictors: (Constant), LK, SP

Berdasarkan hasil dari tabel 16, menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa berdasarkan nilai signifikansi yaitu hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh Supervisi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, jika melihat dari hasil nilai t hitung pada tabel 15 Coefficients ialah sebesar 4,054. Berdasarkan nilai t hitung $31,558 > 3,28$ maka juga dapat dinyatakan bahwa berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu hipotesis diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Supervisi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah diperoleh menunjukkan hasil bahwa pada variabel supervisi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian yaitu variabel supervisi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Hal ini sesuai pada teori hygiene yang dikutip oleh Almy, (2024) bahwasanya terdapat faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kondisi kerja/lingkungan kerja, supervisi, keamanan kerja, prosedur pada perusahaan, dan hubungan kerja. Pada faktor tersebut terdapat faktor supervisi dan faktor lingkungan kerja yang berkontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pada penelitian yang sudah dilakukan memiliki perolehan hasil dan pembahasan yang membahas pengaruh supervisi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Graha Wisata Hotel School yang memiliki simpulan sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai Graha Wisata Hotel School; (2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Graha Wisata

Hotel School; (3) terdapat pengaruh supervisi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Graha Wisata Hotel School. Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah diperoleh, peneliti memberikan saran sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan untuk lembaga maupun peneliti yang selanjutnya yaitu sebagai berikut: (1) dapat melakukan peningkatan kualitas supervisi supaya kinerja pegawai kedepannya selalu mengalami perkembangan dan dapat terkontrol kualitas kinerjanya; (2) diperlukannya rutinitas supervisi yang dilakukan terhadap kinerja pegawai; (3) dapat saling menjaga kenyamanan pada lingkungan kerja untuk dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company In Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Almy, C. (2024). The Influence of Work Environment and Supervision Towards Quality of Occupational Safety and Health on Work Productivity of PT. Permata Hijau Group (PHG) and PT. VVF, Indonesia. *Journal of Human Capital Development (Jhcd)*, 17(1), 1–23.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–Â.
- Aprianty, D. N., Fernanda, W., Rahmadina, R., & Asy'ari, H. (2023). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 40–57.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance In Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Edwin, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia D'ikhwan Voice dalam Meningkatkan Kualitas Munsyid*. UIN Raden Intan Lampung.
- Handayani, P. D., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2015). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3), 538–546.
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157.
- Labita, F., & Tjahyanti, S. (N.D.). *The Effect Of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance At Pt. Xyz*.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Marcella, G. A., & Kriswanto, H. D. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Pembuatan Kopi Sangan. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (Jp2m)*, 5(3), 510–523.
- Mathews, C., & Khann, I. K. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees In Manufacturing Sector In India: Literature Review. *International Journal of Science and Research (Ijsr)*, 5(4), 852–855.
- Mwasawa, D. N., & Wainaina, L. (2021). Performance Supervision and Employees' Productivity in The Ministry of Lands, Environment and Natural Resources of Taita Taveta County, Kenya. *European Scientific Journal, Esj*, 17(19), 128.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).

- Perpisa, L., & Sevrika, H. (2013). Pengaruh Lingkungan terhadap Gaya Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Bahasa Inggris di Kec. Koto XI Tarusan, Pesisir Selatan. *Journal Polingua: Scientific Journal of Linguistics, Literature and Language Education*, 2(2), 64–70.
- Perpisa, L., & Sevrika, H. (2014). Pengaruh Lingkungan terhadap Gaya Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Bahasa Inggris di Kec. Koto Xi Tarusan, Pesisir Selatan. *Journal Polingua*, 2(2), 12–18.
- Putri, A. N., Ubaidillah, H., & Umsida, S. (2024). Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Tas dan Koper (Intako) Tanggulangin Sidoarjo. *Journal Of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 7(5), 1323–1340.
- Putri Sri Arnita, L. (2022). *Implementasi Model Pembelajaran Daring dan Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 Di Yayasan Pendidikan Islam Hj. Dzaidah Darwis Darun Najah di Kabupaten Batu Bara*. Stie Bina Karya Tebing Tinggi.
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(1), 11–20.
- Rahareng, S. (2021). The Impact of Implementing Standard Operating Procedures and Supervision on Employee Performance. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 4(1), 26–33.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan Ar Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (Ed.)). *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Sazly, S., Tambunan, D., Harun, M., & Saputra, S. A. (2024). Compensation, Motivation, Performance and Work Spirituality of Lecturers: A Strategy Model for Developing Higher Education Resources In Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 8(1), 195–215.
- Septylina, S. (2022). *Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah*. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 1(1), 23–35.
- Sholihah, I., & Firdaus, Z. (2019). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 7(2), 33–46.
- Tsetim, J. T., Asue, T. T., & Asenge, E. L. (2019). Effect Of Supervision On Employee Productivity In The Transport Industry In Benue State, Nigeria. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 4(12), 912–918.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cet. I*.
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57–66.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)