

## Pengaruh kualitas kehidupan kerja (qwl) terhadap produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan (NAKES) di UPTD Puskesmas Mekar Baru Tangerang

**Ayuni**

STIKes Faathir Husada Tangerang

Email: [ayuniii@gmail.com](mailto:ayuniii@gmail.com)

---

### Article Info

#### Article history:

Received 25/07/2023

Revised 15/08/2023

Accepted 25/08/2023

---

#### Keyword:

Quality of Work Life (QWL),

Work Productivity.

---

### ABSTRACT

According to the World Health Organization (WHO), quality of life is a condition in which an individual is not only free from disease and weakness, but also balances physical, mental and social functions. So that the measurement of quality of life can be seen from four areas of function, namely physical, psychological, social and environmental. Indonesia's labor productivity is at 74.4%. This productivity level is below the average of the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), which is 78.2%. Still inferior to neighboring countries such as the Philippines (86.3%), Singapore (82.7%), Thailand (80.1%) and Vietnam (80%), said Secretary General of the Ministry of Manpower, Anwar Sanusi, in a written statement. , Jakarta, Friday, November 13 2020 Types and Methods of Research The type of research used in this study is quantitative using descriptive analysis with a cross sectional approach, namely conducting research to find relationships between the independent variables, namely Quality of Work Life (QWL) and the independent variable is Work productivity. Spearman's rho Correlation Test is one of the nonparametric analyzes to determine the strength of the relationship between two variables on an ordinal scale. The results showed that most of the 38 respondents who had a high QWL were 28 respondents (73.7%). most of those who have high work productivity are 27 respondents (71.1%). There is no influence between the quality of work life on work productivity at the UPTD Puskesmas Mekar Baru Tangerang, as evidenced by the value  $\ell$ value 0.092 which means greater than ( $\ell$ value 0.05).



© 2023 The Authors. Published by Yayasan Pusat Pendidikan Vanchapo. This is an open access article under the CC BY NC license.

---

## INTRODUCTION

Menurut *World Health Organization (WHO)*, Kualitas hidup adalah suatu keadaan di mana individu tidak hanya terbebas dari penyakit dan kelemahan, namun juga terjadi keseimbangan antara fungsi fisik, mental, dan sosial. Sehingga pengukuran kualitas hidup dapat dilihat dari empat bidang fungsi yaitu fisik, psikologis, sosial dan lingkungan.

Menurut Almalki (2017) dalam Suci, Wirda & Dwi (2022) kualitas kehidupan kerja perawat merupakan sebuah kondisi dimana organisasi dalam hal ini Puskesmas memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat mengembangkan diri, baik melalui jenjang karir maupun pelatihan dan memberi kesempatan pada karyawan untuk ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat menyebabkan perasaan frustrasi, ketidakmampuan, dapat menyebabkan insiden *turnover* bagi seorang nakes.

Menurut Adventy, Masri, Eva, & santi (2022) Menjelaskan bahwa beberapa penelitian menunjukkan kejadian turnover pada perawat di dunia berkisar antara 10-21% pertahun. Negara maju seperti Amerika dan Australia melaporkan rata-rata turnover perawat mencapai 20% per tahun. Berdasarkan hasil data National Health Service (NHS) di Inggris mengeluarkan laporan

tentang perawat yang meninggalkan profesi karena stres dan ketidakmampuan kerja dalam memberikan perawatan yang berkualitas.

Hal ini menjadi perhatian untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat. Rendahnya *quality of nursing work life* berdampak pada kinerja dan produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Produktivitas kerja merupakan hasil dari seluruh sumber daya yang dipergunakan (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) dan memerlukan identifikasi dari hasil kerja untuk mengetahui efisiensi dari produktivitas kerja. Menurut *Royal College Nursing* (2013) dalam Amella Gusty, Dachriyanus & Leni Mardawati (2019).

Produktivitas perawat merupakan salah satu indikator dalam pemberian asuhan keperawatan. Sikap disiplin, tepat waktu dan tekun dari seorang perawat akan mempengaruhi produktivitas kerja yang baik untuk perawat. Ukuran produktivitas kerja perawat yang sebenarnya dapat dinilai dari hasil kesehatan bagi pasien melalui peningkatan Bed occupancy Ratio (BOR) dan Long of Stay (LOS) . Menurut *Royal College Nursing* (2013) dalam Amella Gusty, Dachriyanus & Leni Mardawati (2019).

Produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di angka 74,4 %. Tingkat produktivitas ini berada di bawah rata-rata perhimpunan bangsa-bangsa Asia Tenggara (ASEAN), yakni 78,2 %. Masih kalah dengan negara-negara tetangga seperti Filipina (86,3 %), Singapura (82,7 %), Thailand (80,1 %) dan Vietnam (80 %), kata Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan, Anwar Sanusi, dalam keterangan tertulisnya, Jakarta, Jumat, 13 November 2020.

Menurut Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO, komponen pengembangan manajemen produktivitas kerja perawat, terdiri dari standar pelayanan, uraian tugas, indikator kerja perawat, monitoring serta evaluasi (Hasibuan, 2005). Dengan produktivitas kerja yang baik, diharapkan perawat dapat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tepat.

Produktivitas secara harfiah diartikan sebagai daya Produktif . Bernandin dan Russell Yang dikutip Ajen (2008) dalam Tri Pitara Mahanggoro (2018) mengatakan bahwa produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input). Hampir senada dengan Bernandin dan Russell.

Menurut Adventy, Eva & Masri (2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang didapatkan secara keseluruhan mayoritas yang memiliki *quality of nursing life* dengan kategori baik sebanyak 76,7% dimana 53,5% dengan produktivitas tinggi, 23,3%, produktivitas sedang dan produktivitas perawat rendah tidak ada. Hasil ini menunjukkan bahwa baiknya *quality of nursing work life* perawat dapat berpengaruh pada produktivitas yang dimiliki. Namun di rumah sakit RSU Bethesda Gunungsitoli masih terdapat perawat dalam kategori cukup yaitu 16,3% dengan produktivitas tinggi sebesar 11,6%, sedang 4,7% serta *quality of nursing work life* dengan kategori kurang sebesar 7,0% dimana memiliki produktivitas sedang yaitu 4,7% dan rendah 2,3%.

Berdasarkan data dari UPTD Puskesmas Mekar Baru Tangerang Tahun 2022 jumlah Nakes sebanyak 39 orang , diantaranya ada kepala puskesmas 1 orang, kasubag TU 1 orang, bidan 21 orang, pengolahan data 1 orang, apoteker 1 orang, perawat 8 orang, nutrisiois 2 orang, promkes 1 orang, ATLM 1 orang, asisten Apoteker 1 orang (Data daftar nama pegawai Puskesmas Mekar Baru, Tahun 2022) sanitarian 1 orang. Survei tingkat kepuasan pasien terhadap kualitas pelayanan tenakes di puskesmas mekar baru belum pernah dilakukan namun peneliti telah

melakukan obeservasi terhadap 1 contoh pendokumentasian tanekes menggambarkan kelengkapan pada kategori cukup.

## METODE AND RESEARCH

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dengan metode pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan total sampling populasi sebanyak 38 responden. Analisis data menggunakan uji *korelasi spearman's rho* dengan program Aplikasi SPSS.

## RESULTS AND DISCUSSION

### RESULT

#### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	f	%
Laki-Laki	8	21.1%
Perempuan	30	78.9%
Total	38	100.0%

Sumber : *Data primer, 2023*

Berdasarkan table 4.1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Jenis Kelamin perempuan sebanyak 30 responden (78,9%).

#### 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	f	%
Remaja Akhir	4	10,5%
Dewasa Awal	13	34,2%
Dewasa Akhir	17	44,7%
Lansia Awal	4	10,6%
Total	38	100.0%

Sumber : *Data primer, 2023*

Berdasarkan table 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Usia Dewasa Akhir sebanyak 17 responden (44,7%).

#### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	F	%
Diploma	29	76,3 %
Sarjana	8	21,1 %
Magister	1	2.6 %

Total	39	100.0 %
-------	----	---------

Sumber : *Data primer, 2023*

Berdasarkan table 4.3 diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Pendidikan Diploma sebanyak 29 responden (76,3%).

#### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi

Profesi	F	%
Promkes	2	5,3 %
Nutrisisionis	2	5,3 %
Bidan	21	55,2 %
Admin	2	5,3%
Apoteker	2	5,3%
Perawat	9	23,6%
Total	38	100.0%

Sumber : *Data primer, 2023*

Berdasarkan table 4.4 diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Profesi Bidan sebanyak 21 responden (55,2%).

#### 5) Distribusi frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Nakes

Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)	F	%
Tinggi	28	73,7
Sedang	10	26,3
Total	38	100

Sumber : *Data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) tinggi yaitu 28 responden (73,7%).

#### 6) Distribusi frekuensi Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	F	%
Tinggi	27	71,1
Sedang	11	28,9
Total	38	100

Sumber : *Data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Produktivitas Kerja tinggi yaitu 27 responden (71,1%).

#### 7) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja						Total	p Value
Tinggi		Sedang					
	f	%	f	%	f	%	
QWL Tinggi	22	57,8	6	15,6	28	71,1	

<b>Sedang</b>	<b>5</b>	<b>13,3</b>	<b>5</b>	<b>15,10</b>	<b>28,9</b>	<b>0,092</b>
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>71,1</b>	<b>11</b>	<b>28,9</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Sumber : *Data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar Responden dengan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) tinggi juga memiliki Produktivitas Kerja yang tinggi yaitu 22 orang (57,8%). Hasil analisis lebih lanjut di peroleh nilai  $t_{value} = 0,092$  ( $t_{value} > 0,05$ ) yang berarti tidak ada pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) terhadap Produktivitas Kerja.

## DISCUSSION

### 1. Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) UPTD Puskesmas Mekar Baru

Hasil analisis menunjukan, dari 38 responden sebagian besar yang mempunyai Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Tinggi sebanyak 28 responden (73,7%), sedangkan Tenaga Kesehatan (Nakes) lainnya mempunyai Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) sedang sebanyak 10 responden (26,3%), dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) rendah tidak ada.

Penelitian ini berbeda hasilnya dengan peneliti Amellia Gusty, Dachriyanus, Leni Mardawati (2019) yang berjudul Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. Hasil penelitian menunjukan bahwa dari 120 responden sebagian besar Tenaga Kesehatan (Nakes) yang mempunyai Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Sedang 102 responden (85%), Sedangkan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh peneliti Suci Tasya Amelia Kau, Wirda Y.Dulahu, dan Dewi Suryaningsi Hiola (2022) yang menyebutkan bahwa dari 161 responden sebanyak 124 responden (77%) yang mempunyai Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Tinggi, dan Tidak ada yang mempunyai Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Rendah.

Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) atau disingkat QWL menurut Bernadin dan Russel (1993, dalam Siti Nur Azizah, 2022) adalah berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi selama mereka masih dipekerjakan. Pendapat lain menyebutkan bahwa QWL adalah hal yang menyangkut tujuan dan proses untuk mencapai pemenuhan kebutuhan karyawan, proses tersebut mencakup keterlibatan, kepuasan, efektivitas pekerjaan serta lingkungan dalam organisasi (Ballou, 2007, dalam Suyasa, P. Tommy Y.S. 2018).

Menurut peneliti bahwa di Puskesmas Mekar Baru para Tenaga Kesehatan (Nakes) yang bekerja di Puskesmas telah merasakan kesejahteraan dalam bekerja mencerminkan bahwa dalam persepsi dirinya, para Tenaga Kesehatan (Nakes) beranggapan kondisi kerja sudah dirasa cukup memadai dan memiliki suasana yang kondusif dalam bekerja. Memiliki dukungan yang baik dari berbagai pihak dalam melaksanakan pekerjaannya, serta memiliki jalinan komunikasi yang baik dengan para pimpinan memberikan suasana yang kondusif dan memberikan motivasi bagi Tenaga Kesehatan (Nakes) untuk bekerja sebaik mungkin karena aspek-aspek yang ada dalam kehidupan kerjanya telah berada pada kondisi yang baik dan mendukung untuk melakukan pekerjaannya.

## **2. Produktivitas Kerja UPTD Puskesmas Mekar Baru**

Hasil analisis menunjukkan, dari 38 responden sebagian besar yang mempunyai Produktivitas kerja tinggi sebanyak 27 responden (71,1%), sedangkan Tenaga Kesehatan (Nakes) lainnya mempunyai Produktivitas Kerja sedang sebanyak 11 responden (28,9%), dan Produktivitas Kerja rendah tidak ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adventy, Masri, Eva, & Santi (2022) yang berjudul Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Produktivitas Perawat Di RSU Bethesda Gunungsitoli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 43 responden sebanyak 28 responden (65,1%) yang mempunyai Produktivitas Kerja Tinggi. Sedangkan dalam penelitian Andini, Kairupan & Gannika (2019) disebutkan bahwa Tenaga Kesehatan (Nakes) lebih banyak yang mempunyai Produktivitas Kerja sedang yaitu 30 responden (56,6%).

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Walid et al., 2018 dalam Venanda, Putri, Hendra 2022). Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam peningkatan produktivitas adalah sumber daya manusia dan dalam pelayanan kesehatan adalah tenaga kesehatan (Amelia, 2016 dalam Emulyani, Yosep, Kursiah 2021).

Peneliti berpendapat, hasil penelitian dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sebagian besar responden mempunyai produktivitas tinggi. Hal ini bisa dipengaruhi oleh mekanisme coping masing masing tenaga kesehatan (Nakes) serta adanya faktor lain seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja. yang mempunyai Produktivitas Kerja Tinggi sebanyak 27 responden (71,1%), sedangkan Tenaga Kesehatan (Nakes) lainnya mempunyai Produktivitas Kerja sedang sebanyak 11 responden (28,9%), dan Produktivitas Kerja rendah tidak ada.

## **3. Pembahasan Analisa Bivariat**

Hasil yang didapatkan secara keseluruhan mayoritas yang memiliki quality of work life (QWL) dengan kategori tinggi sebanyak 28 responden (71,1%), dimana 22 responden (57,8%) dengan produktivitas tinggi, 6 responden (15,6%) produktivitas sedang dan produktivitas nakes rendah tidak ada. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Mekar Baru Tangerang Tahun 2022.

Hasil uji statistik Spearman's rho diperoleh bahwa nilai  $\ell$ value= 0,092 yang berarti lebih besar dari ( $\ell$ value > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Mekar Baru Tangerang Tahun 2022.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meriani, Greis, dan Yantje (2022) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tidak adanya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado Tahun (2022) yang dibuktikan dengan nilai  $\ell$ value=0,016. Namun, Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil Adventy, Masri, Eva, Dan Santi (2022). Bahwa Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja di RSU Bethesda Gunungsitoli (2022) yang dibuktikan dengan nilai  $\ell$ value=0,002.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) yang

dimiliki tenaga kesehatan (Nakes) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan (Nakes). Hal ini pun dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat menurunnya Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Produktivitas Kerja, contohnya seperti pengaruh lingkungan, upah dan kesejahteraan, para pegawai sering terlambat masuk kerjanya / kurang disiplin waktu kerjanya, dan banyak yang sering absen / tidak masuk kerja.

## CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan dari 38 responden sebagian besar yang mempunyai Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Tinggi sebanyak 28 responden (73,7%)

Hasil penelitian menunjukkan dari 38 responden sebagian besar yang mempunyai yang mempunyai Produktivitas Kerja Tinggi sebanyak 27 responden (71,1%)

Tidak ada pengaruh antara Kualitas Kehidupan kerja terhadap Produktivitas Kerja di UPTD Puskesmas Mekar Baru Tangerang dibuktikan dengan nilai  $t$ -value = 0,092 yang berarti lebih besar dari ( $t$ -value > 0,05)

## REFERENCES

- Azizah, S. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jawa Tengah: Pt. nasya expanding management (penerbit NEM-Anggota IKAPI).
- Emulyani, Suprayogi, Y., & Ningsih, K. W. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS. *Jurnal Endurance : Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 1-9.
- Gulo, A. R., Hasibuan, E. K., & Saragih, M. (2022). Hubungan Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di RSUD Sari Mutiara Di Lubuk Pakam 2022. *Jurnal TEKESNOS Vol 4 No 1, Mei 2022*, 157163.
- Gulo, A. R., Saragih, M., Hasibuan, E. K., & Lombu, S. G. (2022). Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Produktivitas Perawat Di RSUD Bethesda Gunungsitoli. *Indonesia Trust Health Journal*, 12-16.
- Gusty, A., Dachriyanus, & Merdawati, L. (2019). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah STIKES Kandala Volume 9 No*, 413-420.
- Hartoyo, E., Sholihah, Q., Fauzah, R., & Rachmah, D. N. (2015). *Sarapan Pagi & Produktivitas*. Malang : Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Ilham, N. S., Somantri, I., & Setyorini, D. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di Puskesmas DTP dan NON DTP di Kabupaten Cianjur. *JNC-Volume 3 Issue*, 161 170.
- Azizah, S. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jawa Tengah: Pt. nasya expanding management (penerbit NEM-Anggota IKAPI).
- Emulyani, Suprayogi, Y., & Ningsih, K. W. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS. *Jurnal Endurance : Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 1-9.
- Gulo, A. R., Hasibuan, E. K., & Saragih, M. (2022). Hubungan Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di RSUD Sari Mutiara Di Lubuk Pakam 2022. *Jurnal TEKESNOS Vol 4 No 1, Mei 2022*, 157163.

- Gulo, A. R., Saragih, M., Hasibuan, E. K., & Lombu, S. G. (2022). Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Produktivitas Perawat Di RSUD Bethesda Gunungsitoli. *Indonesia Trust Health Journal*, 12-16.
- Gusty, A., Dachriyanus, & Merdawati, L. (2019). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah STIKES Kandala Volume 9 No*, 413-420.
- Hartoyo, E., Sholihah, Q., Fauzah, R., & Rachmah, D. N. (2015). *Sarapan Pagi & Produktivitas*. Malang : Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Ilham, N. S., Somantri, I., & Setyorini, D. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di Puskesmas DTP dan NON DTP di Kabupaten Cianjur. *JNC-Volume 3 Issue*, 161 170.
- Irhamni, M. R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Transfer Pelatihan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening. *Management Business Journal*, 893.
- Kau, S. T., Dulahu, W. Y., & Hiola, D. S. (2022). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Di RSUD DR.M.M.Dunda Limboto. *Jambura Journal*, 416-425.
- Lisabella, M., & R, H. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1-18.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja*. yogyakarta: deepublish (Grup Penerbitan Cv Budi Utama.
- Muslim, S. (2022). PERAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA. *jurnal perbankan syariah*, 1-22.
- Saleh, M. (2022). DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA DAMPAKNYA TERHADAP. *jurnal bina bangsa ekonomika*, 1-8.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : ALVABETA,cv.
- Sulaeman. (2019). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KUALITAS. *Jurnal Teknik Industri*, 1-10.
- suyasa, p. t., Sari, E., & Putra, I. R. (2018). *memahami perilaku kerja kontraproduktif*. yogyakarta: ANDI (ANGGOTA IKAPI).
- syahza, & almasdi. (2021). *metode penelitan edisi revisi*. Ur Press.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. jakarta: KENCANA.
- Yurasti, Sari, R. W., Yulihard, & Syahputra, B. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS. *Edunomika – Vol. 06, No. 01, 2022*, 1-10.