

The Influence of Visionary Leadership Style and Work Environment on Employee Work Productivity

Dwi Shinta Rahmatus Sholihah^{1*}, Moh Heru Budi Santoso², Diah Ayu Novitasari³, Nanto Purnomo⁴
Universitas Islam Lamongan

Corresponding Author: Dwi Shinta Rahmatus dwishinta.rs@unisla.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Visionary Leadership Style, Work Environment, Work Productivity

Received : 20 March

Revised : 22, April

Accepted: 24, May

©2024 Sholihah, Santoso, Novitasari:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

MSMEs in Indonesia, especially in the food industry, are currently developing quite rapidly and are widely known by the Indonesian people. In order for a company's life cycle to continue and productivity to increase and achieve its goals, it requires a visionary leader and a good work environment. The purpose of this writing is to find out how the influence of the visionary leadership style and work environment in increasing employee work productivity at the Cake Shop Emde Cake Sarirejo. The writing method used is a quantitative method with a sample of 35 people, respondents obtained through distributing questionnaires. The sampling technique used was random sampling with data analysis tools via IBM SPSS Statistics 26. The results of this paper show that the variable visionary leadership style (X1) does not have a positive and significant effect on work productivity (Y) and the work environment (X2) has a positive and significant effect on work productivity (Y). significant on work productivity (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner dan Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan

Dwi Shinta Rahmatas Sholihah^{1*}, Moh Heru Budi Santoso², Diah Ayu Novitasari³, Nanto Purnomo⁴

Universitas Islam Lamongan

Corresponding Author: Dwi Shinta Rahmatas dwishinta.rs@unisla.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Received : 20 Maret

Revised : 22, April

Accepted: 24, Mei

©2024 Sholihah, Santoso, Novitasari:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

UMKM di Indonesia khususnya pada bidang industri makanan saat ini cukup berkembang pesat dan banyak sekali dikenal oleh masyarakat Indonesia. Agar siklus hidup sebuah perusahaan terus berjalan dan produktivitas semakin meningkat serta mencapai tujuannya, dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang visioner dan lingkungan kerja yang baik. Tujuan dari penulisan ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Toko Kue *Emde Cake* Sarirejo. Metode penulisan yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 orang, responden yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Teknik pengambilan sampel yang dipakai ialah random sampling dengan alat analisis data melalui IBM SPSS Statistic 26. Hasil penulisan menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan visioner (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja (Y) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja (Y).

PENDAHULUAN

Penanaman semangat kepemimpinan telah menjadi penekanan utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang otonom dan tangguh dalam konteks organisasi yang beragam. Komitmen Center For Field Leadership MDRT, sebuah kelompok sosial yang berdedikasi untuk memberikan dukungan kepada para pemimpin lapangan dan kantor pusat secara global, terlihat jelas dalam upaya mereka. Konsep kepemimpinan, khususnya di Indonesia, ialah isu yang menarik dan rumit yang patut diselidiki dan dikaji, seperti yang dikatakan oleh (Raharjo et al. 2017). Menurut Min-Hsuan Tu dkk. (2018), gaya kepemimpinan visioner telah mendapatkan perhatian yang signifikan sebagai tipe kepemimpinan yang berpengaruh dalam situasi tertentu. Menurut penulisan yang dilakukan oleh Pranitasari dkk. (2019), lingkungan kerja ialah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, selain kepemimpinan.

Menurut Sulistiyani dkk. (2018), penting untuk dipahami bahwa hasil akhir produksi pada dasarnya terkait dengan efisiensi dan efektivitas dalam bidang produktivitas. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang baik tidak hanya ialah suatu keharusan, tetapi juga ialah faktor penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan, seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2016). Kabupaten Sarirejo telah menyaksikan munculnya banyak perusahaan kuliner. Masing-masing berupaya untuk memperoleh kepercayaan konsumen pada keunggulan produknya. Salah satu contoh toko kue ialah Emde Cake. Emde Cake ialah UMKM yang berkembang pesat di bidang kue rumahan. Hal ini disebabkan oleh pola kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh pemilik Toko Kue Emde Cake, yang memiliki visi dan misi yang direncanakan dengan cermat dan inovasi produk terbaru untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner mengacu pada kapasitas seorang pemimpin untuk menumbuhkan, menghasilkan, menyampaikan, mensosialisasikan, bermetamorfosis, dan melaksanakan konsep-konsep optimal yang dipandang sebagai aspirasi masa depan organisasi. Aspirasi ini harus diwujudkan melalui dedikasi yang tak tergoyahkan dari seluruh insan dalam organisasi. Menurut Prestiadi dkk. (2019), penulisan ini menjelaskan korelasi kuat antara kepemimpinan visioner dan (TQM). TQM meliputi perumusan visi dan misi strategis, penetapan target, pelaksanaan tujuan, dan peningkatan layanan operasional. Tujuan utama menggabungkan kepemimpinan visioner dalam (TQM) ialah untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Integrasi kepemimpinan visioner dalam (TQM) dapat dimanfaatkan untuk menetapkan visi, misi, dan kerangka manajemen mutu yang kohesif dan selaras dengan prinsip-prinsip manajemen guna mencapai tujuan perusahaan.

Siswadi (2019) mengidentifikasi delapan elemen yang menunjukkan gaya kepemimpinan visioner:

- 1) Merenungkan masa depan perusahaan
- 2) Terbentuknya budaya dan perilaku perusahaan yang canggih dan berpikiran maju.
- 3) Menjelaskan lintasan tujuan organisasi, memastikan pemahaman dan artikulasi.
- 4) Menyajikan penjelasan komprehensif mengenai tujuan dan arah usaha, sekaligus menetapkan tolok ukur yang patut dipuji.
- 5) Menyebarkan nilai-nilai luhur ke seluruh organisasi
- 6) Menumbuhkan inspirasi, kegembiraan, dan dedikasi
- 7) Menginspirasi karyawan untuk mengambil tindakan yang tepat
- 8) Memfasilitasi koordinasi tindakan dan kemampuan spesifik di berbagai karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019), lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang ada di sekitar seorang pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasannya pada pekerjaannya, sehingga pada akhirnya dapat mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja suatu organisasi mencakup beberapa fasilitas yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas mereka secara efektif, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Utami (2022) mengkategorikan lingkungan kerja menjadi dua macam utama.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Kapasitas individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan sebagai karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan terdekatnya.

2. Konsep Lingkungan Kerja Jarak Jauh

Semua contoh di atas berkaitan dengan asosiasi profesional, yang mencakup hubungan dengan atasan, kolega, atau bawahan.

Mayana (2022) mengidentifikasi empat variabel yang berdampak pada lingkungan kerja:

1. Lingkungan Kerja
2. Hubungan rekan kerja
3. Hubungan bawahan-pemimpin
4. Fasilitas tempat kerja

Produktivitas Kerja

Setiap organisasi berupaya mengoptimalkan produktivitas kerja guna menjamin keberhasilan personelnnya. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan suatu organisasi atau perusahaan, pentingnya produktivitas tidak dapat dilebih-lebihkan. Setiap organisasi atau lembaga mendedikasikan sumber daya yang signifikan, meliputi modal manusia, material, dan finansial, untuk menciptakan barang atau jasa. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien akan menghasilkan hasil yang luar biasa. Produktivitas didefinisikan sebagai kesenjangan antara input, yang mencakup tenaga kerja, material, dan sumber daya keuangan, dan output, yang mencakup komoditas berwujud dan jasa tidak berwujud.

Produktivitas menurut Sulistiyani dkk. (2018), mengacu pada hasil akhir yang dicapai selama proses produksi. Efisiensi dan kemanjuran tidak dapat dipisahkan dalam skenario ini. Dalam konteks produktivitas, penting untuk mengkaji kedua faktor tersebut secara bersamaan. Untuk menilai efisiensi, perlu dihitung rasio input pada output. Intinya, penilaian efisiensi memerlukan identifikasi hasil kerja, khususnya sejauh mana personel dapat mencapai hasil produksi untuk memenuhi tujuan organisasi.

Sutrisno (2019) menyatakan beberapa ahli mengusulkan indikator untuk mengukur produktivitas kerja sebagai berikut.:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Mutu
5. Efisiensi

METODOLOGI

Metodologi penulisan yang dipakai dalam penulisan ini bersifat kuantitatif. Populasinya ialah seluruh individu yang bekerja pada (UMKM) di wilayah Kec Sarirejo. Penulisan ini menggunakan metodologi pengambilan sampel probabilitas yang dikenal dengan simple random sampling. Metode ini melibatkan pemilihan sampel secara acak, dengan tujuan memperoleh perwakilan seluruh populasi yang tidak memihak. Sampel penulisan berjumlah 35 orang tenaga produksi.

Evaluasi instrumen yang dimasukkan dalam penulisan ini menggunakan penilaian validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang memiliki ambang batas minimal 0,334 menyederhanakan evaluasi sejauh mana suatu konsep atau variabel tertentu dapat diukur secara akurat oleh instrumen atau alat ukur tertentu. Akibatnya, nilai r yang melebihi 0,334 dianggap asli; sebaliknya, nilai di bawah ambang batas ini dianggap tidak valid. Mekanisme penilaian reliabilitas instrumen adalah dengan memastikan bahwa tanggapan yang diberikan peserta pada berbagai faktor akurat secara konsisten. Keandalan koefisien alfa Cronbach dinilai senilai 0,60 atau lebih tinggi, dengan kebalikannya yang berlaku.

Uji normalitas adalah uji asumsi konvensional yang dipakai dalam pengujian regresi untuk menentukan apakah penulisan variabel mengikuti distribusi normal. Penentuan dan penjelasan fenomena dianggap tepat bila datanya berdistribusi normal. Korelasi antar variabel independen dalam model regresi dievaluasi melalui penggunaan uji multikolinearitas. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah model regresi mengenali korelasi antara kesalahan pengganggu periode sebelumnya. Hipotesis dievaluasi melalui penggunaan uji analisis linier berganda, yang menentukan pengaruh satu atau lebih variabel independen pada satu variabel dependen. R²: Uji Koefisien determinasi Derajat hubungan antara variabel independen dan dependen diukur dengan koefisien determinasi yang dilambangkan dengan R². Untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dipertimbangkan dipakai uji t (parsial). Membandingkan pengaruh seluruh variabel independen pada variabel dependen menggunakan uji F (simultan).

HASIL PENULISAN

Uji Validitas

Dalam penulisan ini, uji validitas dipakai untuk menilai reliabilitas variabel. Suatu variabel dikatakan valid bila nilai koefisien korelasi hitungnya melebihi 0,334, sedangkan suatu variabel dikatakan tidak valid bila nilai koefisien korelasi hitungnya kurang dari 0,334. Hasil uji validitas penulisan ini disajikan pada Tabel.1 – 3.

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Visioner (X₁)

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Visioner	X1.1	0,662	0,334	Valid
	X1.2	0,686	0,334	Valid
	X1.3	0,617	0,334	Valid
	X1.4	0,613	0,334	Valid
	X1.5	0,715	0,334	Valid
	X1.6	0,628	0,334	Valid
	X1.7	0,829	0,334	Valid
	X1.8	0,578	0,334	Valid

Sumber : Output Statistik SPSS 26 diolah tahun 2024

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,538	0,334	Valid
	X2.2	0,523	0,334	Valid
	X2.3	0,633	0,334	Valid
	X2.4	0,766	0,334	Valid
	X2.5	0,688	0,334	Valid
	X2.6	0,702	0,334	Valid
	X2.7	0,732	0,334	Valid
	X2.8	0,623	0,334	Valid

Sumber : Output Statistik SPSS 26 diolah tahun 2024

Tabel.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Visioner	X1.1	0,662	0,334	Valid
	X1.2	0,686	0,334	Valid
	X1.3	0,617	0,334	Valid
	X1.4	0,613	0,334	Valid
	X1.5	0,715	0,334	Valid
	X1.6	0,628	0,334	Valid
	X1.7	0,829	0,334	Valid
	X1.8	0,578	0,334	Valid

Sumber : Output Statistik SPSS 26 diolah tahun 2024

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas, keakuratan tanggapan responden pada variabel yang telah ditentukan ditentukan melalui evaluasi ketergantungan instrumen. Nilai Cronbach alpha yang melebihi 0,60 menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi, sedangkan nilai yang berada di bawah 0,60 menunjukkan tingkat keandalan yang minimal. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel.4

Tabel.4 Hasil Pengujian Reliabilitas
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
X ₁	0,806	0,6	Reliabel
X ₂	0,800	0,6	Reliabel
Y	0,812	0,6	Reliabel

Sumber : Output Statistik SPSS 26 diolah tahun 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai dalam bagian ini untuk memastikan pengaruh satu atau lebih variabel independen pada variabel dependen.

Tabel.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,260	4,480		-,281	,780
GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER (X ₁)	,170	,205	,168	,831	,412
LINGKUNGAN KERJA (X ₂)	,733	,215	,646	3,405	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Setelah mempelajari analisis yang disajikan pada Tabel 4.4, persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh dengan cara berikut.:

$$Y = 1.260 + 0.170X_1 + 0.733X_2$$

Koefisien Determinasi (R²)

Besar kecilnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat (R²) dilambangkan dengan koefisien determinasi.

Tabel.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,584	2,779

Pengaruh gabungan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan visioner pada produktivitas kerja senilai 60,9% yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R Square senilai 0,609. Faktor tambahan yang mempengaruhi model penulisan menyumbang 39,1% sisanya.

Uji t (Parsial)

Uji-t biasanya dipakai untuk mengevaluasi pengaruh proporsional variabel independen pada variabel dependen. Membandingkan nilai Ttabel memudahkan pengujian. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianggap mempunyai pengaruh secara parsial apabila nilai t taksiran melampaui nilai t kritis dari t tabel pada tingkat signifikansi dibawah 5%, begitu pula sebaliknya.

Tabel.7 Hasil Uji t (Parsial)
 Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,260	4,480		-,281	,780
GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER (X ₁)	,170	,205	,168	,831	,412
LINGKUNGAN KERJA (X ₂)	,733	,215	,646	3,405	,002

a. dependent variable: Produktivitas Kerja

- Dari hasil uji t diperoleh t hitung > t tabel dengan nilai 0,831 < 2,036 dengan signifikansi 0,412 > 0,05, maka H₀ diterima dan Ha ditolak. Yang artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan visioner pada produktivitas kerja secara parsial dan signifikan.
- Dari hasil uji t diperoleh t hitung > t tabel dengan nilai 3,405 > 2,036 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, maka H₀ ditolak dan Ha diterima. Hal ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan dan parsial pada produktivitas kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F, yang merupakan nama lain dari Uji Simultan, dipakai untuk memastikan apakah masing-masing faktor independen memberikan pengaruh yang setara pada variabel dependen atau tidak. Memanfaatkan ukuran distribusi F untuk menganalisis.

Tabel.8 Hasil Uji F
Tabel 4.11 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.745	2	192.373	24.897	.000 ^b
	Residual	247.255	32	7.727		
	Total	632.000	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors (constant) lingkungan kerja, gaya kepemimpinan visioner

Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai eksak f adalah 24,897. Rumus $df = (n-k-1) = 35-2-1 = 32$ dipakai untuk menurunkan tabel F. Penentuan nilai f tabel yang melampaui nilai f tabel kritis dimungkinkan berdasarkan nilai f tabel senilai 3,28. Dengan demikian, dengan menolak hipotesis nol (H_0), maka terlihat bahwa produktivitas kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan visioner (X_1).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner pada Produktivitas Kerja

Temuan mengenai variabel “gaya kepemimpinan visioner” (X_1) memperlihatkan jika nilai t hitung (0,831) melebihi nilai t kritis (2,036) pada tingkat signifikansi 0,412 lebih besar dari ambang batas 0,05. Akibatnya hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan mendukung hipotesis nol (H_0). Hal ini memperlihatkan jika pengaruh gaya kepemimpinan visioner pada produktivitas kerja tidak signifikan dan parsial. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil yang disajikan dalam penulisan ini, penerapan pendekatan kepemimpinan visioner yang dilakukan para pemimpin tidak serta merta menghasilkan peningkatan produktivitas organisasi.

Devi Yuniati Drajat dkk. (2020) memberikan dukungan pada anggapan bahwa keterlibatan karyawan di PT dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan visioner. Berdasarkan penulisan yang dilakukan oleh Persero, sebuah organisasi di Industri Telekomunikasi Indonesia, kepemimpinan visioner secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik pada keterikatan karyawan. Hasil penulisan ini memperlihatkan jika kepemimpinan visioner berhubungan negatif dengan produktivitas kerja karyawan. Fenomena ini mungkin muncul karena adanya kesenjangan antara visi perusahaan yang berpikiran maju dengan kemampuan tenaga kerja atau manajemennya. Meskipun gaya kepemimpinan visioner sering dianggap efektif dalam menginspirasi dan mengarahkan tim menuju tujuan yang jelas, ada beberapa faktor yang dapat mengurangi dampaknya pada produktivitas kerja, seperti :

- Ketidakcocokan dengan situasi atau konteks organisasi
- Kekurangan keterlibatan dan komunikasi antara pemimpin dengan anggota perusahaan
- Ketidakmampuan pemimpin untuk merencanakan dan mengimplementasikan visi dengan baik
- Ketidakmampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Produktivitas Kerja

Terbukti, pada tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, nilai t hitung (3,405) melampaui nilai t kritis (2,036) pada variabel lingkungan kerja (X_2). Akibatnya hipotesis alternatif (H_a) diterima sebagai pengganti hipotesis nol (H_0). Hal ini memperlihatkan jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan substansial pada produktivitas kerja. Manfaat lingkungan kerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan meningkatkan kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan pada tingkat produktivitas dan efikasi (Afandi, 2018). Penegasan tersebut didukung oleh penulisan yang dilakukan oleh Utami (2022) dengan judul "Dampak Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Koleksi Kodo'C". Hasilnya memperlihatkan jika produktivitas kerja cukup dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Tujuan utama dari penulisan ini ialah untuk menguji dampak gaya kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja pada produktivitas kerja. Kesimpulan dapat diperoleh dari analisis, musyawarah, dan penemuan yang telah dilakukan. Dampak gaya kepemimpinan visioner pada produktivitas kerja ditemukan positif dan signifikan secara statistik. Sebaliknya, lingkungan kerja dinilai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik pada produktivitas kerja. Nilai R Square koefisien determinasi senilai 0,609 memperlihatkan jika variabel gaya kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh senilai 60,9% pada produktivitas kerja. Sisanya senilai 39,1% disebabkan oleh variabel lain yang mempengaruhi model penulisan.

PENULISAN LANJUTAN

Keterbatasan waktu dan sumber daya mungkin menjadi faktor dalam penulisan ini. Penulisan mungkin tidak dapat menjangkau jumlah responden yang cukup besar atau melibatkan analisis yang lebih mendalam karena keterbatasan sumber daya. Saran untuk penulisan selanjutnya ialah buatlah rencana penulisan yang terstruktur dan rinci sebelum memulai. Tetapkan tujuan yang jelas dan prioritaskan tugas-tugas berdasarkan urgensi dan relevansi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Meskipun menghadapi tantangan, peneliti menyadari bahwa penyelesaian laporan ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan yang diberikan oleh berbagai pemangku kepentingan. Pak Moh. Heru Budi Santoso, pembimbing penulis, patut mendapat pujian atas bimbingan, waktu, dan arahnya yang sangat berharga. Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada para eksekutif bisnis Emde Cake Shop atas penyediaan ruang kerja dan dukungannya selama pengembangan tesisnya. Terakhir, penulis menyampaikan apresiasi kepada almamaternya, Universitas Islam Lamongan, yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, dan pengalaman selama empat tahun perjalanan pendidikannya.

REFERENSI

- Adinda, Sisi. (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Di Kota Padang. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Efrianda (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. PACIFIK GLOBAL UTAMA (PGU). Diploma thesis, Universitas Bina Darma.
- Fadilah, S.I (2022), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Fajar Marendi, Auda. (2021) Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fathussyaadah, Eva. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. Jurnal Ekonomak Vol. VI No. 2
- Ghozali, I. (2013) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gusrita, Lala. (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kampar. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Habe Hazairin, et al. (2021), Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Organisasi Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Pada Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 7, No 2

- Hasibuan, M.S.P (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Mayana, A. N. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Guna Abdi Wisesa). Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Mu'ah, et al (2018) Kepemimpinan. Depok: Rajawali Pers.
- Panjaitan, Maludin (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Vol 3, No 2
- Purnami, N. M. I., et al (2019) Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan, Vol. 8, No. 9
- Pranitasari, et al. (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier pada Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Keuangan.
- Pratiwi, Titik. (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Mediasi Kreatifitas Karyawan. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
- Prestiadi, et al. (2019). Visionary Leadership in Total Quality Managenet: Efforts to Improve the Quality of Education in the Industrial Revolution 4.0. CoEMA
- Raharjo, et al (2017) Hubungan Antara Persepsi Pada Komunikasi Atasan Dengan Komitmen Organisasi Di PT. X Karanganyar. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahayu, T.O (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019. Other Thesis, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun
- Rammelsbergi, Janadi (2020), Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1
- Santoso, M. H. B. (2023). THE IMPACT OF TECHNOLOGY AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD OF SOKOSARI VILLAGE ON THE OPTIMIZATION OF SERVICE PERFORMANCE IN THE COMMUNITY. Jurnal Scientia, 12(03), 2636-2644.
- Santoso, M. H. B. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada pt. industri kemasan semen gresik (IKSG) jenu tuban. JPIM (Jurnal Penulisan Ilmu Manajemen), 4(2), 975-986.
- Siswadi, S. K. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan Dan Komunikasi Organisasi Pada Kinerja Karyawan Cv. Kaya Rasa Food Bandung. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Sudarmanto (2021) Analisis Karakteristik Personal, Peran Pimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pringsewu. Masters thesis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu
- Sugiyono (2011) Metode Penulisan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung

- Sugiyono (2014) *Metode Penulisan Pendidikan Pendekatan dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2017) *Statistika Untuk Penulisan*. Cvalfabeta, Bandung
- Sugiyono (2022) *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, et al (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sutrisno, et al (2019) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Taylor, C. M., et al (2014). *Visionary Leadership and Its Relationship To Organizational Effectiveness*. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Tu, Min-Hsuan., et al (2018) *Breaking The Cycle: The Effect Of Role Model Performance And Ideal Leadership Self Concept On Abusive Supervision Spillover*. *J Appl Psychol*
- Ulum, A. E. K., et al (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kec Maesan Kabupaten Bondowoso*. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173-178.
- Utami, A.P. (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo'C Collection*. Skripsi, Universitas Pakuan Bogor
- Wahyuningsih, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja*. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta 14240.
- Widyaningrum, M Enny (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press, FEB UBHARA Surabaya.
- Yuniati Drajat, Devi., et al. (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Pada Employee Engagement PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)*. *Jurnal Sain Manajemen Vol. 2 No.*