



PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muchtarruddin¹⁾, Yannik Ariyati²⁾

Email: yannik@yahoo.com (correspondent author)²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁾

Info Artikel

Diserahkan Juni 2021
Diterima Agustus
2021

Diterbitkan
September 2021

Kata Kunci:
Sistem informasi
sumber daya
manusia, lingkungan
kerja; gaya
kepemimpinan;
kinerja.

Keywords:
Principal's
leadership; school
climate; learning
facilities; Creativity

Abstrak

Organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh aktivitas usahanya, baik yang berhubungan dengan operasi, keuangan, sumberdaya manusia, maupun sistem informasinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket / kuesioner kepada 30 orang responden karyawan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode analisa kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan sistem informasi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

Organizations or companies need human resources to carry out all business activities, both related to operations, finance, human resources, and information systems. This study aims to analyze the effect of human resource information systems, work environment and leadership style on performance. This research was conducted by distributing questionnaires to 30 employee respondents. The research method used is a quantitative analysis method using SPSS. The results of this study indicate that human resource information systems, work environment and leadership style do not have a significant effect on the Employment

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Seiring dengan kebutuhan industri dan Logistik menyebabkan perubahan signifikan terhadap perusahaan, dan perubahan ini meliputi skala global disertai dengan terjadinya isu penurunan kinerja di perusahaan. Perubahan ini juga berdampak pada perusahaan Logistic Services Sinindo yang harus beradaptasi terhadap perubahan ini guna menjaga kestabilan kinerja perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu untuk mengevaluasi kembali beberapa variabel antara lain seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan mereka yang dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan mereka. Perubahan dalam menerapkan Sistem Informasi SDM yang memadai merupakan tantangan besar oleh perusahaan agar tidak tertinggal dalam hal implementasi

teknologi terbaru. Terjadinya pandemi membuat perusahaan tidak dapat meneruskan cara kerja lama sehingga harus mengkaji kembali tentang penerapan lingkungan kerja yang lebih mendukung karyawan agar tetap sehat dan produktif tanpa mengorbankan efisiensi produksi. Adapun perubahan yang terjadi membuat perusahaan harus menyusun kembali cara mengarahkan karyawan nya atau dalam hal ini disebut sebagai gaya kepemimpinan perusahaan.

Anastasia (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengaruh Sistem Informasi cukup signifikan. Hal serupa juga diperoleh Dewi, Miftahul, dan Jumaryadi (2018) yang mengatakan bahwa laporan lebih tersusun dan terorganisir dengan lebih baik saat menggunakan Sistem Informasi yang memadai.

Pada penelitian lain, disimpulkan bahwa lingkungan kerja menyerap sekitar 99% pengaruh terhadap kinerja, Cahyadi (2019), hal ini dibuktikan dengan penelitian lain oleh (Dodi Persada, Sarwani, Mukhlis Catio 2019) yang mengatakan bahwa tingkat regresinya 0.353 yang artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 0.353 maka terdapat peningkatan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.353.

Riyadi (2011) pada penelitiannya menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan dengan nilai *t- statistic* diatas *t-tabel* (1.96) yaitu 2.623 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berdampak terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian Deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksud untuk menggambarkan sesuatu yang diteliti kemudian menganalisis untuk memberikan alternatif menggunakan tabel maupun grafik, penyelesaian masalah yang diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta dan karakteristik suatu perusahaan. Penelitian kuantitatif menjelaskan hubungan antar variabel, menguji teori, melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek ataupun subyek yang disertai adanya kualitas dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulan. Populasi merupakan keseluruhan obyek maupun subyek yang bukan tertentu pada orang saja, akan tetapi juga termasuk objek atau benda-benda lain didalamnya, Sugiyono (2017) menyampaikan bahwa populasi merupakan jumlah tertentu dari suatu tempat atau wilayah yang memiliki sifat atau keunikan berbeda guna dilakukan penelitian dan ditarik kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini menggunakan 30 orang sebagai populasi.

Sampel

Rusiadi (2014) mengatakan bahwa sampel adalah pengambilan sumber data penelitian dengan menyortir sejumlah populasi agar mendapatkan hasil yang lebih akurat. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik *Sampling* Jenuh yaitu menggunakan total jumlah populasi sebagai sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner dan data sekunder yang didapat melalui pihak lain. Penelitian ini menggunakan Kuesioner dan Observasi serta Studi Pustaka sebagai instrument penelitian.

Teknik analisis data yang disajikan dalam penelitian ini berupa Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Linear Berganda, dan Uji Hipotesis berupa Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Informasi SDM (X1)	X1.1	0.826	0.432	Valid
	X1.2	0.769	0.432	Valid
	X1.3	0.618	0.432	Valid
	X1.4	0.598	0.432	Valid
	X1.5	0.775	0.432	Valid
	X1.6	0.596	0.432	Valid
	X1.7	0.530	0.432	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.642	0.432	Valid
	X2.2	0.731	0.432	Valid
	X2.3	0.671	0.432	Valid
	X2.4	0.751	0.432	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.562	0.432	Valid
	X3.2	0.606	0.432	Valid
	X3.3	0.487	0.432	Valid
	X3.4	0.604	0.432	Valid
	X3.5	0.604	0.432	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.648	0.432	Valid
	Y2	0.581	0.432	Valid
	Y3	0.607	0.432	Valid
	Y4	0.705	0.432	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS V.25

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini valid.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha (> 0.60)	Keterangan
1	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1)	0.780	0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.806	0.60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	0.772	0.60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.798	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS

Hasil uji reliabilitas terhadap semua variabel dengan cronbach's alpha sebagaimana terlihat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai alpha lebih dari 0.60, maka dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17030523
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-.093
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogrov-smirnov didapatkan hasil Asymp Sig. sebesar 0.152 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

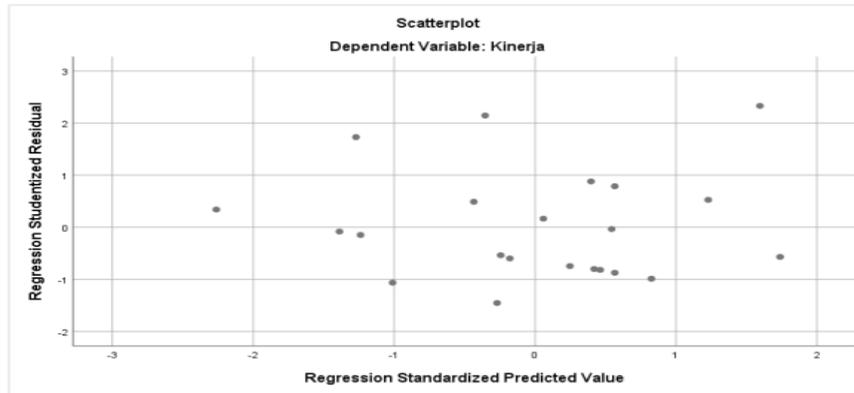
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.461	5.326		3.278	.003		
	Sistem Informasi SDM	.016	.142	.022	.110	.914	.783	1.277
	Lingkungan Kerja	.017	.151	.023	.116	.909	.969	1.032
	Gaya Kepemimpinan	-.050	.122	-.082	-.413	.683	.773	1.294

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan spss

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak $< 0,1$ dalam pengujian model regresi. Dimana untuk X1 VIF sebesar $1.277 < 10$ dan toleransi $0.783 < 0.1$, dan X2 memiliki nilai VIF $1.032 < 10$ dan toleransi $0.968 < 0.1$ sedangkan X3 nilai VIF 1.294 dan toleransi $0.773 < 0.1$. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat di lihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6
Uji Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.461	5.326		3.278	.003
	Sistem Informasi SDM	.016	.142	.022	.110	.914
	Lingkungan Kerja	.017	.151	.023	.116	.909
	Gaya Kepemimpinan	-.050	.122	-.082	-.413	.683

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 6 maka persamaan kinerja dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = 17.461 + 0.016X_1 + 0.017X_2 + (-0.050X_3)$$

Keterangan:

Y: Kinerja

X1: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

a: Konstanta

X2: Lingkungan Kerja

X3: Gaya Kepemimpinan

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 17.461 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila X1 (Sistem Informasi SDM), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Gaya Kepemimpinan) memiliki kemampuan mempengaruhi Y (Kinerja) dengan nilai 18.278.
2. Sistem Informasi SDM Terhadap Y (Kinerja Karyawan)
Koefisien regresi variabel Sistem Informasi SDM (X1) sebesar 0.016, menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi SDM memiliki nilai positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Sistem Informasi SDM maka akan mempengaruhi nilai kinerja sebesar 0.016.
3. Lingkungan Kerja Terhadap Y (Kinerja Karyawan)
Koefisien regresi untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0.017 artinya jika setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja maka tingkat Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.017. memiliki nilai positif terhadap kinerja.
4. Gaya Kepemimpinan Terhadap Y (Kinerja Karyawan)
Koefisien regresi untuk variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) bernilai negatif menunjukkan tidak ada hubungan yang searah antara X3 (Gaya Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien regresi variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) sebesar -0.050 mengandung arti untuk setiap kenaikan 1 satuan variabel sebesar -0.050 akan menyebabkan penurunan Y (Kinerja Karyawan) sebesar -0.050.

Tabel 7
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	17.461	5.326		3.278	.003
	Sistem Informasi SDM	.016	.142	.022	.110	.914
	Lingkungan Kerja	.017	.151	.023	.116	.909
	Gaya Kepemimpinan	-.050	.122	-.082	-.413	.683

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil perhitungan diperoleh sistem informasi SDM memiliki angka thitung sebesar $0.110 < 2.074$ ttabel dan nilai sig $0.914 > 0.05$ maka artinya sistem informasi SDM (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh lingkungan kerja memiliki angka thitung sebesar $0.116 < 2.074$ ttabel dan nilai sig $0.909 > 0.05$ maka artinya lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh gaya kepemimpinan memiliki angka thitung sebesar $-0.413 < 2.074$ ttabel dan nilai sig $0.683 < 0.05$ maka artinya gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 8 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.594	3	.198	.063	.979 ^b
	Residual	81.272	26	3.126		
	Total	81.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Sistem Informasi SDM

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji F, nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar $0.063 < 3.13$ Ftabel dengan tingkat sig. $0.979 > (\alpha) 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 ^a	.151	.009	1.26407

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Sistem Informasi SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan data output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.151, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 15.1%. Variabilitas variabel Kinerja dapat dijelaskan dan saling

berhubungan dengan variabilitas variabel sistem informasi SDM, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 15.1%, sedangkan sisanya 84.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain di luar variabel sistem informasi SDM, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja yang dalam penelitian ini tidak di jelaskan.

Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sistem informasi SDM memiliki angka t_{hitung} sebesar $0.110 < 2.074 t_{tabel}$ dan nilai sig $0.914 > 0.05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya sistem informasi SDM tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Logistic Services Sinindo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh lingkungan kerja memiliki angka t_{hitung} sebesar $0.116 < 2.074 t_{tabel}$ dan nilai sig $0.909 > 0.05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Logistic Services Sinindo.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh gaya kepemimpinan memiliki angka t_{hitung} sebesar $-0.413 < 2.074 t_{tabel}$ dan nilai sig $0.683 > 0.05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Logistic Services Sinindo.

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama

Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $0.063 < 3.13 F_{tabel}$ dengan tingkat sig. $0.979 > (\alpha) 0.05$ artinya variabel sistem informasi SDM, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Logistic Services Sinindo maka sistem informasi SDM, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Logistic Services Sinindo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Logistic Services Sinindo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Logistic Services Sinindo.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Logistic Services Sinindo.
4. Sistem informasi SDM, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependent kinerja karyawan pada PT. Logistic Services Sinindo.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anastasia. 2013. " Peran Sistem Informasi Manajemen (SIM) Dalam Pengambilan Keputusan".

- [2] Budi Cahyadi. 2019. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Pada PT. ASYKI".
- [3] Dodi Persada, Sarwani, Mukhlis Catio. 2019. " Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.MITRA ADIPERKASA, TBK"
- [4] Gürsoy, E., & Kesner, J. E. (2016). Clinical Supervision Model in Teaching Practice: Does it Make a Difference in Supervisors Performance?. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(11), 61-76.
- [5] Apriyanto, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Guru IPA SMP Negeri Se Kota Pekalongan. Tesis tidak diterbitkan. Universitas Negeri Semarang.
- [6] Arikunto, S., & Yuliana. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Aditya Media.
- [6] Awaliatun, D. E. (2020). Pengaruh Fasilitas Belajar terhadap Keinovatifan dan Kreativitas Guru SMP Negeri di Kecamatan Semarang Barat. Tesis tidak diterbitkan. Universitas Negeri Semarang.
- [7] Azhari, U. L., & Kurniady, D. A. (2016). Manajemen Pembiayaan Pendidikan, Fasilitas Pembelajaran, dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5631>
- [8] Fadli, Somantri, M., & Zakaria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kreativitas Guru SD Negeri Sekecamatan Ketahun. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [9] Ghifar, R., Yusuf, A. E., Sumardi, S., & Wulandari, F. (2019). Peningkatan Kreativitas Guru melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 790–799. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1328>
- [9] Glen, I. (2006). *School Facility Condition and Student Academic Achievement* Los Angeles: UCLA Institute for Democracy, Education, and Acces.
- [10] Hadiyanto, H. (2016). *Teori & Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- [10] Hao, M. J., & Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 15(9), 0–6.
- [11] Manik, S., Sulaiman, & Mislinawati. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kreativitas Guru di SDN Unggul Lampeuneurut Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(2), 46–54.
- [12] Mukhtar, K. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kreativitas Guru MTSN Se-Kabupaten Madiun. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 9–23.
- [13] Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- [14] Mulyasa, E. (2015). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Putri, A. P. (2015). Kontribusi Iklim Kerja terhadap Kreativitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(1), 739–759.

- [16] Retnaningsih, D. (2019). Tantangan dan Strategi Guru di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Prosiding Seminar Nasional: Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0., September, 23–30.
- [17] Soesilo, T. (2014). Pengembangan Kreativitas Melalui Pembelajaran. Jakarta: Penerbit Ombak.
- [18] Sugiono. (2018). Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian*, 3(2), 182–195.
- [19] Sujarweni, V. (2014). SPSS untuk Penelitian. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryosubroto, B. (2004). Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syahril, S., & Hadiyanto, H. (2018). Improving School Climate for Better Quality Educational Management. *Journal of Educational and Learning Studies*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.32698/0182>
- [20] Terry, H., Umbase, R. S., Pelealu, A. E., Burdam, Y., & Dasfordate, A. (2018). Teacher Creativity and School Climate. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 226(Icss), 708–710. https://doi.org/10.2991/icss_18.2018.143
- Triyanah, T., & Suryadi, E. (2016). Iklim Sekolah sebagai Determinan Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 72–79. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3333>
- [21] Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Fasilitas Pembelajaran terhadap Kreativitas Guru pada Mata Pelajaran Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bangkinang Kota Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Tesis tidak diterbitkan. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- [22] Yazid, I. (2019). Pengaruh Fasilitas Pembelajaran terhadap Kreativitas Pendidik di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung. Tesis tidak diterbitkan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- [23] Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [24] Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- [25] Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Jaya Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 28–50.