

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Joseph Gabriel Js¹, Marta Widian Sari², Bayu Pratama Azka³
^{1,2,3} Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail: Josephgabrieljs08@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada PT Yakult Bungo). Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Yakult Bungo. Hasil penelitian menemukan tidak Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Kepuasan Kerja tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan. Kepuasan Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan*

Abstract

This research aims to determine and attempt to analyze the influence of leadership style and work environment on employee productivity with job satisfaction as an intervening variable (at PT Yakult Bungo). This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees who work at PT Yakult Bungo. The research results found that there was no positive and insignificant influence between Leadership Style on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between the Work Environment and Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between Leadership Style on Employee Productivity. There is no positive and insignificant influence between the Work Environment and Employee Productivity. There is a positive and significant influence between Job Satisfaction and Employee Productivity. Job Satisfaction does not mediate Leadership Style on Employee Productivity. Job Satisfaction mediates the Work Environment on Employee Productivity.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Era Globalisasi yang di mulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena pada abad ke-21 ini merupakan era persaingan sumber daya manusia antar-bangsa. Karena itu merupakan kewajiban bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas secara menyeluruh. Kualitas sumber daya manusia ini meliputi: kualitas moral/spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Menurut (Raymond et al., 2023) mendefenisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Kegagalan mengelola sumber daya alam manusia dapat mengakibatkan timbulkan gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit,

maupun kelangsungan hidup organisasi. Agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal diperlukan upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap unsur dalam perusahaan. Dengan kata lain keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama dengan pimpinan dan karyawan.

Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut (Mahawati Hulu et al., 2022), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dengan menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih loyal, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan profitabilitas dan kesuksesan perusahaan. Menurut artikel yang dibuat oleh Shirley Candrawardhani (Wisnuwardhana et al., 2024). Pengertian produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dalam satuan waktu tertentu guna mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut nikmat (Amirullah, 2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. kepemimpinan merupakan bentuk interaksi yang terjadi antara suatu pihak yang memimpin dan suatu pihak yang dipimpin, hal ini menunjukkan kepemimpinan itu bersifat dinamis yang melibatkan hubungan interpersonal berdasarkan pada keinginan bersama (Marta Widian et al., 2023).

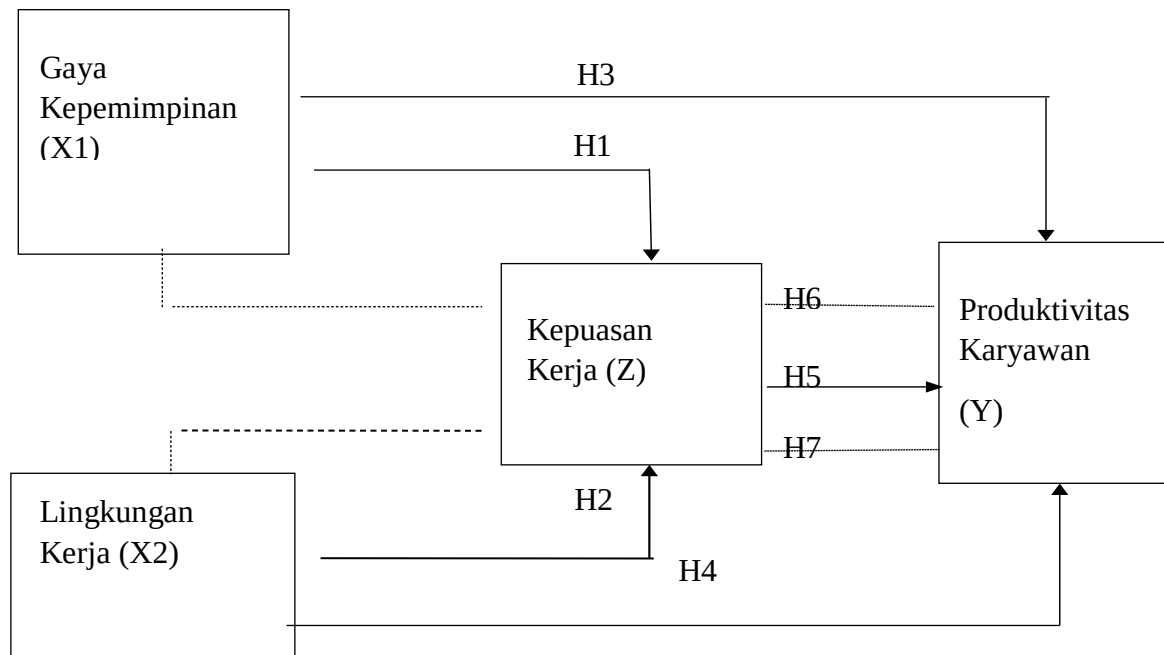
Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Latif et al, 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lebih sederhananya, lingkungan kerja adalah kondisi di mana seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Kondisi ini dapat berupa fisik dan non-fisik (M. W. Sari et al., 2023).

Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021). Menurut (Handoko, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Yakult Bungo adalah rendahnya produktivitas kerja antara lain ditemui adanya rasa ketidakpuasan sebagai karyawan terhadap pelayanan yang diberikan pada pimpinan PT Yakult Bungo. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target mereka. Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan fokus pada pekerjaan mereka. Sehubungan dengan ini maka penulis menentukan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yakult Bungo".



Gambar 1 Tabel Kerangka Pikir

Berdasarkan analisis di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas.
4. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas.
5. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas.
6. Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

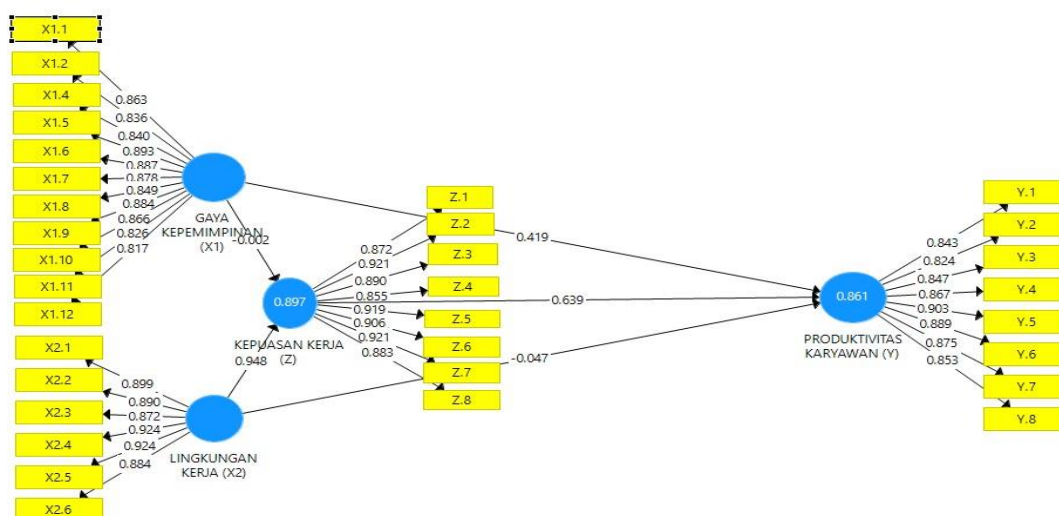
METODE

Populasi dan sampel ini PT Yakult Bungo yang berada di Sungai Mengkuang, Kec.Rimbo Tengah, Kab.Bungo, Prov.Jambi. Metode dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, menurut (Sugiyono,2022) mengemukakan bahwa cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, merupakan pendekatan penelitian dalam bentuk angka-angka yang dimulai dari pengumpulan data, intrpretasi data yang digunakan sampai pada tahap penyajian hasil data yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki satu variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y), dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan satu variabel intervening yaitu Kepuasan kerja (Z). Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner. Angket (Questionnaire) dan Observasi, responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Yakult Bungo yang berada di Sungai Mengkuang, Kec.Rimbo Tengah, Kab.Bungo, Prov.Jambi yang berjumlah 35 karyawan. Variabel Kepuasan kerja terdiri dari 4 (empat) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 6 (enam) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Untuk variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 3 (tiga) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Dan variabel Produktivitas Karyawan terdiri dari 4 (empat) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) yang menggunakan software SMART PLS. Alasan menggunakan program ini, karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari

pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dengan SEMPLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini semuanya bersifat reflektif, yang berarti ke-empat variabel laten mempengaruhi indikator. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t- statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t- statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Modeling (SEM) merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik dalam bentuk model-model sebab akibat. Outer model dievaluasi dengan menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan melalui convergent validity dan discriminant validity dari indikator pembentuk variable (konstruk). Uji validitas convergent dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading factor harus > 0,5. Cara menguji discriminant validity dengan melihat nilai loading faktor yang harus > 0,5 atau dapat dengan membandingkan akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk model. Composite reability dan cronbach alpha nilai validitas composite untuk setiap konstruknya harus > 0.7. Sedangkan untuk penilaian yang bersifat konfirmatory dan nilai loading faktor antara 0,6-0,7 untuk penelitian explanatory masih dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Gaya Kepemimpinan => Kepuasan Kerja	-0,002	-0,004	0,117	0,016	0,987
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja	0,948	0,940	0,083	11.467	0,000
Gaya Kepemimpinan => Produktivitas Karyawan	0,419	0,451	0,117	3.915	0,000
Lingkungan Kerja=>	-0,047	-0,023	0,246	0,191	0,848

Produktivitas Karyawan					
Kepuasan Kerja =>	0,639	0,575	0,241	2.655	0,008
Produktivitas Karyawan					

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

1. Dimana nilai P-Value 0,987 besar dari alpha 5% yaitu $0,987 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,016 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,016 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT Yakult Bungo. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **ditolak**.
2. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 11,467 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $11,467 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Yakult Bungo. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.
3. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,915 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,915 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Yakult Bungo. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Dimana nilai P-Value 0,848 besar dari alpha 5% yaitu $0,848 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,191 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,191 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Yakult Bungo. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **ditolak**.
5. Dimana nilai P-Value 0,008 kecil dari alpha 5% yaitu $0,008 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,655 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,655 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada PT Yakult Bungo. Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.
6. Dimana nilai P-Value 0,985 besar dari alpha 5% yaitu $0,985 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,019 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $0,019 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Yakult Bungo, Hipotesis H6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.
7. Dimana nilai P-Value 0,010 kecil dari alpha 5% yaitu $0,010 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,599 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,599 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada pengguna PT Yakult Bungo. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dari Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Yakult Bungo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Yakult Bungo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Yakult Bungo. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Yakult Bungo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Yakult Bungo. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Yakult Bungo. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Yakult Bungo.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat simpang empat*. 1–23.
- Ariana, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A. *Repository.Unpas.Ac.Id*, 1–23. [http://repository.unpas.ac.id/61294/6/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/61294/6/BAB%III.pdf)
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Carefully, I., Kepemimpinan, D. K., li, B. A. B., Pemimpin, A. K., Eddy Madiono Sutanto, & Budhi Stiawan. (2000). Kepemimpinan 1. In *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 2, Issue 1995). <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15601>
- Danu Erliawan, A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1331–1342. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.170>
- Effendy, E., Rahmi, A. L., Furqan, M., Safii, R., & Sara, U. (2023). Manajemen Database Organisasi Dakwah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 3821–3826.
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & Adi, L. (2023). *ebitbimassaputra,+1007-1012+Achmad+Fauzi*. 1(4), 1007–1012.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementrian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Fungsi, P., & Terry, M. G. R. (2024). *Pemerintah Kota Surabaya meluncurkan Program Desa Unggulan pada tahun 2010 ; sebagai bagian dari inisiatif ini , Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Surabaya membantu Perdagangan bertugas melaksanakan program pemberdayaan masyarakat Pemerintah Suraba*. 1, 1–4.
- Gaya Kepemimpinan, P., Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PLN UP, K. P., Frinzky natalia djalupi, P., makkasau, S., bachri, S., & Muhammadiyah Palopo, U. (2023). The Effect Of Leadership Style, Compensation And Work Stress On Employee Productivity At PT. PLN UP3 Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2886–2891. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/mse>
- Hamdani, M., Rozalinaa, R., & Basriwijaya, K. M. Z. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Penyadap Tanaman Karet di PT. Atjeh Raya Corpindo Kebun Alur Buluh. *Jurnal Agrica*, 16(2), 190–200.
- Hidayati, U. N., Program,), Manajemen, S. M., & Ekonomi, F. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA CIPTA MEMBANGUN SURABAYA English Title: THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON WORK PRODUCTIVITY THROUG. *Soetomo Business Review*, 4, 390–404.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan

Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.

- li, B. A. B., & Pustaka, K. (2021). . *Sedangkan menurut*. 7–23.
- li, B. A. B., & Pustaka, T. (n.d.). 190324754 2. 8–13.
- li, B. A. B., & Pustaka, T. (2022). *BAB II Menuru Bass*. 2010, 4–15.
- lii, B. A. B., & Penelitian, M. (2021). 18.M1.0110-Maria Maya Angela Samalinggai-BAB III_a. 2022, 25–33.
- Isma, A. S., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Satisfaction At PT. Planet Beckham 18 In Gowa Regency. *Jurnal Economix*, 10(2), 257–268.
- Joy, S. M. (2006). 1233. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, W. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On Education*, 05(3), 10040–10052.
- Kasus, S., Lado, P., & Aji, G. (2024). *Penerapan Akuntansi Manajemen Dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah*. 2(1), 297–308.
- Lestari, A. (2022). Sampel Penelitian. *Repository STIE Indonesia*, 23–32. <http://repository.stei.ac.id/9143/>
- Listiani. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan, Online Customer Review, Dan Online Customer Rating Terhadap Tingkat Kepercayaan Konsumen. *Metode Penelitian*, 1, 24–32. [http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB%203.pdf)
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 13–26. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2243>
- Mathori, M. (2022). *UPT PENGELOLAAN KAWASAN CAGAR BUDAYA DINAS KEBUDAYAAN (KUNDHA KABUDAYAN) KOTA YOGYAKARTA*. 2(4), 1263–1285.
- Megasari, C., Latif, B. S., Ekonomi, F., Pariwisata, P. S., & Nasional, U. (2022). *PENGARUH DESIGN INTERIOR DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT PENGUNJUNG HOTEL SOTIS KEMANG Oleh Abstrak Meningkatkan minat dalam sektor pariwisata di Indonesia , membuat persaingan dalam industry perhotelan semakin ketat . Pelaku usaha dituntut untuk m*. 17(1978), 795–802.
- Muhammad, F., Edward, & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 1–13.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Murtadho, M. S. (2021). Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Muslim, A. I. (n.d.). *DEFINISI PENELITIAN*.
- Narimawati, U., Sarwono, J., & Sarwono, J. (2022). Kajian Tentang Indeks Kecocokan Model Dalam Pemodelan Persamaan Struktural Berbasis Kovarian D Alam Lisrel Dan Amos Serta Berbasis Partial Least Square Dalam Pls Sem. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 20(2), 85–94. <https://doi.org/10.34010/miu.v20i2.9497>
- Nitisemito. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.

- Nuzulia, A. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. *E-Library UNIKOM*, 12–34. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657–664.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani*, Juli, 146.
- Rahima, S., Ubadah, U., & Hasnah, S. (2023). MANAJEMEN PENGENDALIAN MUTU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK). *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES) 5.0*, 2(1), 214–217.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M. M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- Riri Nur Alia, Marta Widian Sari, & Selvi Zola Fenia. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Padang. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(1), 195–208. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i1.981>
- RISKINA, A. E. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Bank Bukopin Kcu Lampung*. <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/75555>
- Rofin. (2021). Pengolahan Dan Penyajian Data. *Metoda Penelitian*, 3(2021), 1–9.
- RUDI HARTONO, & EKO JUNI WAHYUDI. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Akademika*, 20(2), 152–161. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.21>
- Rusli. (2014). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Sabaruddin, R. (2016). 국회선진화법' 에 관한 토론No Title'. *입법학연구, 제13집 1호*(May), 31–48.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Sari, M. W., Sari, V. N., Manajemen, P., Putra, U., & Yptk, I. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus : Kantor Aso Muaro Bungo PT . Gudang Garam)*. 3, 1661–1680.
- Sari, V. N., Sari, M. W., Rini, M., Anggraini, D., & Novrianto, A. (2022). MODEL KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI Keywords Abstract Organizational Cultur Organizational Climate Job Satisfaction Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 35–46. <http://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmind>
- Setiani, Y. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Ray, R., Manajemen, F. P., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 238–255. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.804>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>

- Sosebi, B. I. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT . MAHA KARYA*. 2, 169–181.
- Stiedewantara.ac.id. (2017). Metode Penelitian. *Stiedewantara.Ac.Id*, 34–43. <http://repository.stiedewantara.ac.id/158/10/11>. BAB III METODE PENELITIAN.pdf
- sugiono. (2019). Desain Penelitian, Hipotesis, Definisi-Oprasional, Analisa Data. *Sugiono*, 45–66.
- Sulistiyowati, F. (2022). *Pengaruh orientasi kewirausahaan dan kapabilitas dinamik melalui inovasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja UMKM (Studi Kasus Pada Sektor Makanan di UMKM Kelurahan Kranji)*. 34–43.
- Sunaringtyas, R. B. (2022). Analisis budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. In *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*.
https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/20220609142952-2022-06-09data_karya_ilmiah142750.pdf
- Syahputra. (2020). Syahputra (2020). *Syahputra*, 4(3), 1–6.
- Syairozi, M. I., & Wijaya, K. (2020). Migrasi Tenaga Kerja Informal : Studi Pada. *Senasif*, 2, 2383–2394.
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020a). Faktor-Faktor+Yang+Mempengaruhi+Budaya+Kerja+Karyawan+Bank. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020b). 濟無No Title No Title No Title. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Yuwono F S P, B. C. D. H. A. N. Z. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 27–34.
- Zendrato, Y., & Saputra, A. (2021). *Analisis Pengaruh Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Cipta Adil Industries Batam*.
- Zuhriyah, E. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada BMT UGT Sidogiri. *Skripsi UIN MALIKI Malang Fakultas Ekonomi*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/16746>