Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 2, 2026: 452-465
e-ISSN 3032-6168

Analisis Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bigi Cabang Tangerang Cipondoh

[1]Abdul Hamid Al Farizin , [2]Denok Sunarsi , [3]Endang Sugiarti
[123]Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Indonesia
E-mail: [1]Ahmedalfarizin6@gmail.com , [2]denoksunarsi@unpam.ac.id , [3]dosen00725@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan unutk menganalisis pengembangan sumber daya manusia, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang meliputi pengujian outer model dan inner model untuk memastikan validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel. Populasi yang digunakan adalah 378 karyawan PT Bigi cabang Tangerang Cipondoh. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* pengukuran sampel diukur dengan menggunakan rumus slovin, sampel yang digunakan adalah sebanyak 194 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia, penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu pengembangan sumber daya manusia, penghargaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Kata Kunci: Pengembangan SDM, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, Produktivitas Kerja, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the development of human resources, rewards and work environment on work productivity through job satisfaction at PT Bigi Tangerang Cipondoh Branch. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. using Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS) which includes testing the outer model and inner model to ensure validity, reliability, and relationships between variables. The population used was 378 employees of PT Bigi Tangerang Cipondoh Branch. The sampling technique used was probability sampling with simple random sampling technique sample measurement was measured using the Slovin formula, the sample used was 194 respondents. The results of this study indicate that human resource development, rewards have no significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, human resource development, rewards, work environment, job satisfaction have a positive and significant effect on work productivity.
Keywords: Human Resource Development, Rewards, Work Environment, Job Satisfaction, Work Productivity, SEM-PLS

1. PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai. Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya dibutuhkan pekerja yang memiliki keterampilan teknis, namun juga dukungan dari proses manajerial yang efektif agar tercapai produktivitas kerja yang optimal.

Menurut (Irayanti, 2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Selanjutnya(Irayanti, 2021)Produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil (*output*) dan masukan (*input*) yang digunakan sebagai ukuran efisiensi kerja. Adapun data pencapaian produktivitas pada PT Bigi cabang Tangerang Cipondoh adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Produktivitas Kerja PT Bigi cabang Tangerang Cipondoh

No	Divisi	Nilai				Nilai			Rating Kemampuan	Rating Sikap	Total	Nilai Mutu
		Pencapaian	Penguasaan	Tempo Kerja	Kreativitas	Absensi	Disiplin	Kerja sama	Nilai X 60%	Nilai X 40%		
1	Finance and Accounting	8	7	7,5	7	8	8	7	4,65	2,45	7,97	B
2	Marketing	7	8,5	7	7,5	8,5	7,5	8,5	4,88	2,86	7,73	B
3	Staff Administrasi	8	8	8	7	7	7	7	4,65	2,80	7,45	B
4	HR & GA	8	8	8	7	8	8	8	5,04	2,80	7,84	B
5	Warehouse Springbed dan Busa	8	9	8	9	9	6	6	5,53	2,45	7,98	B
6	Warehouse Napolly dan Panel	7	7	7	7	8	7	8	4,55	2,68	7,23	B
7	Pers & GA Security	7	7	7	7	9	8	8	4,20	3,33	7,53	B

NILAI MUTU		SCORE
LUAR BIASA	**A**	**8.21 - 10.00**
SANGAT BAIK	**B**	**6.41 - 8.20**
BAIK	**C**	**4.61 - 6.40**
CUKUP	**D**	**2.81 - 4.60**
BURUK	**E**	**1.00 - 2.80**

Sumber: PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh (2025)

Berdasarkan Tabel diatas tentang Produktivitas Kerja PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh , terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada berbagai divisi menunjukkan hasil yang relatif baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian manajemen. Penilaian dilakukan berdasarkan beberapa indikator, yaitu pencapaian, penguasaan, tempat kerja, kreativitas, absensi, disiplin, dan kerja sama, yang kemudian diolah menjadi nilai kemampuan (60%) dan nilai sikap (40%). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh divisi memperoleh nilai mutu dengan kategori B (Baik) . Meskipun secara umum kinerja karyawan sudah tergolong baik, namun jika dilihat lebih rinci, terdapat perbedaan skor antar divisi. Beberapa divisi seperti Springbed dan Busa serta HR & GA memiliki nilai yang relatif lebih tinggi dibandingkan divisi lainnya. Sebaliknya, divisi seperti Pers & GA Security serta Warehouse Panely dan Panel menunjukkan nilai yang lebih rendah, terutama pada aspek sikap dan kerja sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, namun belum ada divisi yang mencapai kategori "Luar Biasa" (A) . Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait konsistensi disiplin, kerja sama tim, dan pengembangan sikap kerja karyawan. Jika perbedaan kinerja antar divisi ini tidak segera ditangani, berdampak dapat mempengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan serta pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat menetapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara merata dan mendorong pencapaian kinerja ke kategori yang lebih tinggi. PT Bigi cabang Tangerang Cipondoh sangat bergantung pada karyawan dalam mencapai target perusahaan dan meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas pelayanan dan hasil kerja. Namun dalam praktiknya, perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan mengenai produktivitas. Selanjutnya hasil pengamatan mengenai produktivitas kerja pada PT Bigi, masih terdapat permasalahan pada aspek meningkatan hasil yang dicapai. Pencapaian target kerja belum menunjukkan peningkatan yang stabil dan pada beberapa periode cenderung mengalami penurunan sehingga belum optimal. Yang tentunya perlu adanya program latihan karyawan dalam

Copyright © 2026 Pada Penulis

pengembangan diri yang masih terbatas menyebabkan kemampuan karyawan kurang berkembang dan inovasi kerja masih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen agar produktivitas lebih baik.

KAJIAN TEORI

Produktivitas

Menurut (Irayanti, 2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan Menurut (Winarsih et al., 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya dan lingkungan psikologi. Sedangkan (Ndruru, K., Tarigan, J., & Silaen, 2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2022) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut (M. Hasibuan, 2022) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaanya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut (Andardinata, 2022) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan yang terdiri dari bermacam-macam aspek. Sedangkan pendapat (Priansa, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengembangan SDM

(Ardana et al., 2022) menyatakan konsep pengembangan ini adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal Soekidjo Notoatmodjo (2023).

Penghargaan

Sedangkan menurut (Fahmi, 2022) penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas dedikasi, usaha, dan kontribusi yang telah diberikan. Menurut (Wahyudi, 2023) penghargaan adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. Menurut (Sutrisno, 2022) berpendapat bahwa penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut (Peter, j. Paul, 2020), lingkungan kerja adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman,tentram,dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut. Menurut (Dessler, 2023) "*environment is everything that is outside the company bid have an influence on the growth and development of the company*".

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) metode penelitian kuantitatif dapat

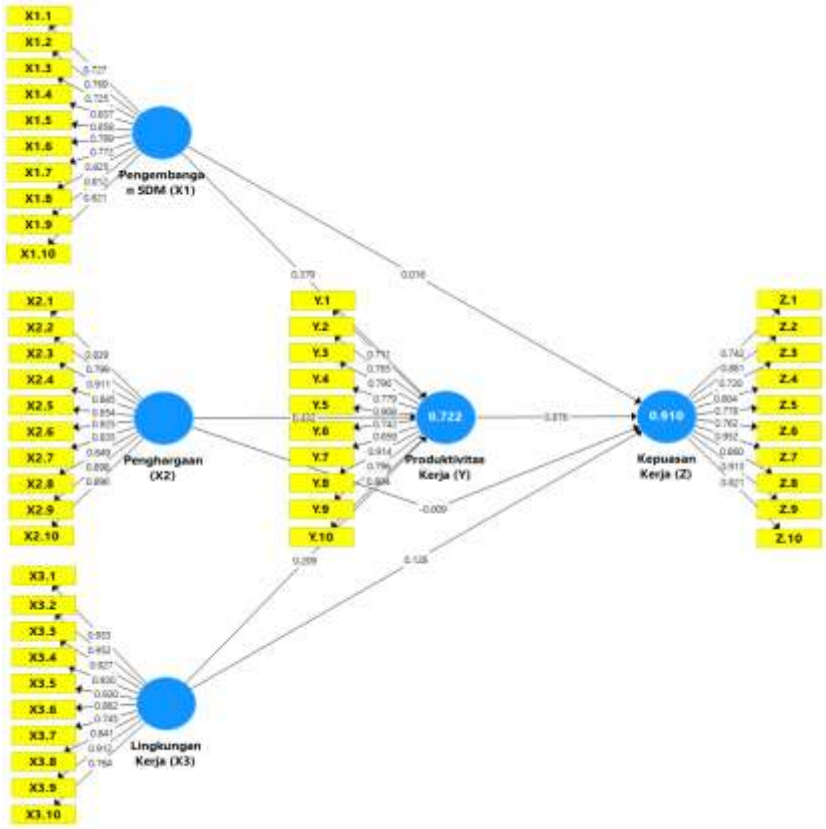
diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Menurut (Sugiyono, 2024:56), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai**.** dampak pengembangan sumber daya manusia, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui penilaian reward pada PT Bigi cabang Tangerang Cipondoh.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT Bigi cabang Tangerang Cipondoh, yang hasilnya kemudian diolah melalui program *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui hubungan antara variabel independen pengembangan sumber daya manusia, penghargaan dan lingkungan kerja dengan produktivitas dan penilaian reward sebagai variabel intervening.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Kuantitatif

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas



Gambar 1. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diagram jalur diatas menunjukan hasil perhitungan *loading factor* dan hasil yang didapatkan menunjukan bahwa nilai *loading factor* sudah diatas 0.6, sehingga indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen dan memiliki validitas yang dipersyaratkan berdasarkan *rule of thumb* yang digunakan sesuai dengan yang sudah diuji cobakan sebelumnya.

Model penelitian ini terdiri dari lima variabel laten diantaranya Pengembangan SDM, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, dan Kepuasan kerja. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu variabel laten.

a. Pengujian Validitas Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui nilai *loading factor*. Menurut (Ghozali, 2020), suatu indikator dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki *loading factor* di atas 0,6,

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukurnya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hair, 2019), yang menyatakan bahwa nilai *loading factor* ≥ 0,60 dianggap cukup untuk model eksploratori, sedangkan model konfirmatori sebaiknya memiliki nilai ≥ 0,70 agar lebih kuat secara statistik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel Laten	*Average Variance Extracted* (AVE)
Pengembangan SDM (X1)	**0,631**
Penghargaan (X2)	**0,747**
Lingkungan Kerja (X3)	**0,780**
Produktivitas Kerja (Y)	**0,655**
Kepuasan Kerja (Z)	**0,683**

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, penghargaan, lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0,5. Sesuai dengan pendapat (Hair, 2019), nilai AVE di atas 0,5 menunjukkan bahwa konstruk laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya secara rata-rata, sehingga validitas konvergen dapat terpenuhi. (Ghozali, 2020) juga menegaskan bahwa nilai AVE minimal sebesar 0,5 diperlukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian indikator yang mengukur variabel pengembangan sumber daya manusia, penghargaan, lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	**Composite *Reliability***
Pengembangan SDM (X1)	**0,935**	**0,945**
Penghargaan (X2)	**0,962**	**0,967**
Lingkungan Kerja (X3)	**0,968**	**0,972**
Produktivitas Kerja (Y)	**0,941**	**0,950**
Kepuasan Kerja (Z)	**0,947**	**0,955**

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel pengembangan sumber daya manusia, penghargaan, lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,7, yang sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh (Hair, 2019). Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel pengembangan sumber daya manusia, penghargaan, lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

a. *Goodness of Fit Model*

Tabel 3. Ringkasan Hasil *Goodness of fit Model*

Variabel	**R Square**
Produktivitas Kerja (Y)	0,722
Kepuasan Kerja (Z)	0,910
$Q^2 = 1 - [(1 - R1^2)(1 - R2^{2})]$ ➔ $Q^2 = 1 - [(1 - 0,722)(1 - 0,910)] = 0,975$	

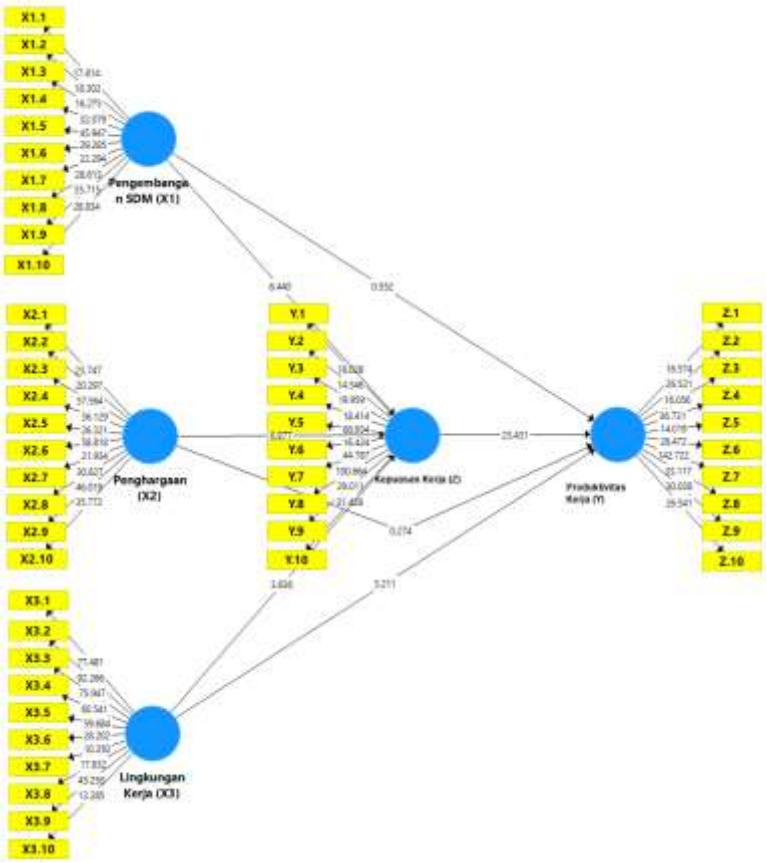
Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

R-square Kepuasan kerja (Z) bernilai 0,910 atau 91,0%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman Kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar

19,0%, atau dengan kata lain kontribusi variabel independen terhadap Kepuasan kerja sebesar 91,0%, sedangkan sisanya sebesar 9% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Q-Square predictive relevance (Q²) bernilai 0,975 atau 97,5%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman data dapat dijelaskan oleh model sebesar 97,5%, atau dengan kata lain kontribusi variabel-variabel dalam penelitian ini terhadap Kepuasan kerja dan Produktivitas Kerja secara keseluruhan (baik pengaruh langsung maupun tidak langsung) sebesar 97,5%, sedangkan sisanya sebesar 2,5% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung



Gambar 3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Ditempuh untuk menentukan koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan keseluruhan yang akhirnya dapat diketahui ada pengaruh variaael intervening atau tidak. Terlihat pada *output Indirect Effects* dan *Total Effects*. Hasil output sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh *Specific Indirect Effects*

	Indirect Effect	***T Statistics***	***P Values***
Pengembangan SDM (X1) -> Produktivitas Kerja (Y) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,332	6,041	**0,000**
Penghargaan (X2) -> Produktivitas Kerja (Y) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,379	6,475	**0,000**
Lingkungan Kerja (X3) -> Produktivitas Kerja (Y) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,183	3,749	**0,000**

Total Effect

	Path Coefficient	***T Statistics***	***P Values***
Pengembangan SDM (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,379	6,299	**0,000**

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Penghargaan (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,432	6,884	**0,000**
Lingkungan Kerja (X3) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,209	3,631	**0,000**
Pengembangan Sdm (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,016	0,548	**0,584**
Penghargaan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0,009	0,273	**0,785**
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,128	3,311	**0,001**
Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,876	24,391	**0,000**

1) Pengaruh langsung pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,379 (cek output *Path Coefficient*) dengan nilai *T Statistics* sebesar 6,299 sedangkan nilai *ttabel* untuk n = 194 sebesar 1,96. Jadi 6,299 > 1,96 dan nilai *P Values* sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan. Pengaruh tidak langsung pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,332. dengan total pengaruhnya sebesar 0,711 Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.
2) Pengaruh langsung penghargaan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,432 (cek output *Path Coefficient*) dengan nilai *T Statistics* sebesar 6,884 sedangkan nilai *ttabel* untuk n = 194 sebesar 1,96. Jadi 6,884 > 1,96 dan nilai *P Values* sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan. Pengaruh tidak langsung penghargaan (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,379. dengan total pengaruhnya sebesar 0,811 Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.
3) Pengaruh langsung lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,209 (cek output *Path Coefficient*) dengan nilai *T Statistics* sebesar 3,631 sedangkan nilai *ttabel* untuk n = 194 sebesar 1,96. Jadi 3,631 > 1,96 dan nilai *P Values* sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan. Pengaruh tidak langsung lingkungan Kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,183. dengan total pengaruhnya sebesar 0,392 Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Path Coefficient	*T Statistics*	*P Values*
Pengembangan SDM (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,379	6,299	**0,000**
Penghargaan (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,432	6,884	**0,000**
Lingkungan Kerja (X3) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,209	3,631	**0,000**
Pengembangan SDM (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,016	0,548	**0,584**
Penghargaan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0,009	0,273	**0,785**
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,128	3,311	**0,001**
Kepuasan Kerja (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,876	24,391	**0,000**

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

1) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Produktivitas Kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,379 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05, yaitu 6,299 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja

Pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,432 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05, yaitu 6,884 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar

0,209 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05, yaitu 3,631 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

4) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,016 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tidak signifikan > 0,05, yaitu 0,548 < 1,96 dan nilai signifikansi 0,584 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5) Pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Penghargaan terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar -0,009 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tidak signifikan > 0,05, yaitu 0,273 < 1,96 dan nilai signifikansi 0,785 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

6) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,128 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05, yaitu 3,311 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

7) Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,876 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05, yaitu 24,391 > 1,96 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

	Indirect Effect	***T Statistics***	***P Values***
Pengembangan SDM (X1) -> Produktivitas Kerja (Y) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,332	6,041	**0,000**
Penghargaan (X2) -> Produktivitas Kerja (Y) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,379	6,475	**0,000**
Lingkungan Kerja (X3) -> Produktivitas Kerja (Y) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,183	3,749	**0,000**

Sumber: Hasil penelitian yang diolah, 2026

1) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,332 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p values* < *level of significance* (*alpha* = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*.

2) Pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*

Pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,379 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p values* < *level of significance* (*alpha* = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,183 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p values* < *level of*

Copyright © 2026 Pada Penulis

significance (*alpha* = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*.

Interpretasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan statistik, variabel pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,016 dan nilai *p-value* sebesar 0,584. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif namun nilai *p-value* > *level of significance* (*alpha* = 5%), serta nilai *t-hitung* 0,548 < 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh.

b. Pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan statistik, variabel penghargaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar -0,009 dan nilai *p-value* sebesar 0,785. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai *p-value* > *level of significance* (*alpha* = 5%), serta nilai *t-hitung* 0,273 < 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan statistik, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,128 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p-value* < *level of significance* (*alpha* = 5%), serta nilai *t-hitung* 3,311 > 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh.

d. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

Dari hasil perhitungan statistik, variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,379 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p-value* < *level of significance* (*alpha* = 5%), serta nilai *t-hitung* 6,299 > 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh.

e. Pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja

Dari hasil perhitungan statistik, variabel penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,432 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p-value* < *level of significance* (*alpha* = 5%), serta nilai *t-hitung* 6,884 > 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh.

f. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Dari hasil perhitungan statistik, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,209 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p-value* < *level of significance* (*alpha* = 5%), serta nilai *t-hitung* 3,631 > 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh.

g. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Dari hasil perhitungan statistik, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,876 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p-value* < *level of significance* (*alpha* = 5%), serta nilai *t-hitung* 24,391 > 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh.

KESIMPULAN

1. Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,016 dan nilai p-values sebesar 0,584, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.
2. Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar -0,009 dan nilai p-values sebesar 0,785, sehingga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,128 dan nilai p-values sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.
4. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,379 dan nilai p-values sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.
5. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,432 dan nilai p-values sebesar 0,000, sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,209 dan nilai p-values sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berperan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Bigi Cabang Tangerang Cipondoh. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,876 dan nilai p-values sebesar 0,000, yang menunjukkan pengaruh sangat kuat dan signifikan.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, meskipun secara umum berada pada kategori baik, masih ditemukan nilai terendah pada aspek kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 7, yaitu "Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini" dengan rata-rata skor sebesar 3,44, yang juga masih berada dalam kategori "Baik (B)". Skor terendah ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasa keterampilan yang dimiliki telah sesuai atau optimal dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Dengan demikian, penguatan aspek keterampilan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan di PT BIGI Cabang Tangerang Cipondoh.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan telah dinilai baik, namun pengakuan atas hasil kerja masih menjadi aspek dengan skor relatif terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa apresiasi nonfinansial belum sepenuhnya dirasakan merata oleh karyawan. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 1, yaitu "Perusahaan memberikan pengakuan atas hasil kerja yang saya capai" dengan rata-rata skor sebesar 3,69, yang masih berada dalam kategori "Baik (B)". Skor terendah ini menunjukkan bahwa pengakuan atas hasil kerja karyawan belum sepenuhnya dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap apresiasi nonfinansial yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, PT BIGI Cabang Tangerang Cipondoh perlu meningkatkan bentuk pengakuan yang lebih konsisten dan transparan agar karyawan merasa lebih dihargai, sehingga penghargaan dapat semakin efektif dalam mendorong produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja memperoleh kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan telah berjalan harmonis. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu menjaga dan meningkatkan konsistensi sikap profesional dan adil dari pimpinan kepada seluruh karyawan. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 8, yaitu "Atasan memperlakukan bawahan secara adil dan profesional" dengan rata-rata skor sebesar 4,38, berada dalam kategori "Kurang Baik (KB)", menunjukkan bahwa aspek keadilan dan profesionalisme atasan belum sepenuhnya dirasakan merata oleh seluruh karyawan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi persepsi sebagian karyawan terhadap hubungan kerja vertikal. Oleh karena itu, PT BIGI Cabang Tangerang Cipondoh perlu

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

terus meningkatkan konsistensi sikap adil dan profesional dalam kepemimpinan agar kualitas lingkungan kerja tetap terjaga dan semakin optimal dalam mendukung produktivitas kerja karyawan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan berada pada kategori baik, namun masih terdapat aspek dengan nilai rendah, terutama pada sistem insentif dan kesempatan promosi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mekanisme penghargaan berbasis kinerja dan pengembangan karier belum sepenuhnya mendorong produktivitas kerja. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 10, yaitu "Kesempatan promosi jabatan mendorong saya untuk meningkatkan produktivitas kerja" dengan rata-rata skor sebesar 2,85 yang berada pada kategori "Baik (B)", Skor rendah pada aspek promosi dan insentif menunjukkan bahwa mekanisme pengembangan karier dan sistem insentif belum sepenuhnya dirasakan mampu mendorong produktivitas kerja secara optimal. Oleh karena itu, PT BIGI Cabang Tangerang Cipondoh perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem promosi dan insentif agar dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.
5. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kepuasan Kerja, meskipun secara keseluruhan berada pada kategori baik, masih terdapat aspek dengan kategori kurang baik, yaitu kesesuaian pekerjaan dengan keahlian serta peluang pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasa puas dari sisi pengembangan diri. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 1, yaitu "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya" dengan rata-rata skor sebesar 3,26. Skor terendah ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kompetensi karyawan serta belum optimalnya peluang pengembangan karier yang dirasakan. Oleh karena itu, PT BIGI Cabang Tangerang Cipondoh perlu melakukan penyesuaian penempatan kerja sesuai keahlian serta meningkatkan program pengembangan karier agar tingkat Kepuasan Kerja karyawan dapat meningkat secara lebih merata.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Ansori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Airlangga University Press.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Dessler, G. (2023). *Human Resource Managemen*. Pearson Education.

Fahmi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta*.

Fahmi, I. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.

Fahmi, I. (2022b). *Manajemen biaya: Teori dan kasus*. Alfabeta.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, R., & Purba, R. C. (2022). *Transfer Pricing: Pengaruhnya Pada Perusahaan Jasa*. Penerbit NEM.

Judge, R. (2020). *Motivasi Kerja. Human Resources Management, Ebook, Global Edition*. Education Limited.

Kaswan. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito. (2020). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).*

Peter, j. Paul, J. C. O. (2020). *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran, Buku 2 Edisi 9, Alih Bahasa : Damos Sihombing (2014), Erlangga, Jakarta. Rachmawati*.

Priansa, S. dan D. J. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior 18th Edition*. In Pearson Education Limited.

Sadikin. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
Sarinah & Mardalena. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja.*
Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Soedarso, S., Budiart, I., & Wahab, D. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta : Pustaka Fahima.
Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2023a). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
Sugiyono. (2023b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
Sunyoto, D. (2022). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:CAPS (Center For Academic Publishing Servise).
Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Wahyudi, R. (2023). *Motivasi dan Penghargaan dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
Widarjono, A. (2019). *Analisis MultiVariat Terapan dengan Program Spss. Amos, dan Smartpls*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS. 25 & SmartPLS 3.2.8 (2nd ed.)*. UPP STIM YKPN.
Agusantoso, P., Dotulong, L. O., & Loindong, S. (2024). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Mutiara Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, *13*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v13i2.61510
Aji Tri Budianto, A. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *3*(1). https://doi.org/https://core.ac.uk/reader/337609660
Andardinata, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Movere Journal*, *4*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.53654/mv.v4i1.232
Anwar, R., Hadi, R., Dea, & Zakiyatul. (2024). Pengaruh Penghargaan Berbasis Tim Terhadap Kolaborasi Dan Inovasi Di Tempat Kerja pada PT Karya Anak Tunggal. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(5). https://doi.org/https://abadiinstitute.org/index.php/META/article/view/271
Astuti, W., & Iqbal, O. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Manajemen*, *17*(2). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512
Dadang, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, *09*(02).
Dhew, I. G. A. A. L. U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i09.p06
Dinanda. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(3), 155–168.
Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,1–9. https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114
Ellene Pricillia Budiarso, S. W. (2021). Pengaruh Penerapan Sop (Standar Operasi Prosedur), Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Bpr Wilis Jember. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan*, *2*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.31967/jakuma.v2i2.520
Faris, M., & Mardika, N. H. (2024). Pengaruh Mental Health, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Teluk Luas Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *1*(1). https://doi.org/https://triedu.or.id/MSB/index.php/home/article/view/6

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, S. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, *22*(1).

Firnanda, N., & Baskoro, H. (2025). Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metal Hitech Engineering. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, *7*(1), 55–60. https://doi.org/10.37034/infeb.v7i1.1087

Hamdani, S. F., & Ali, H. (2023). The Influence of Rewards, Organizational Culture and Work Motivation on Productivity. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, *18*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.38035/sjam.v1i3

Hartati, dan P. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, *5*(3).

Herni, Y., Karlina, D., & Hernawati, S. P. (2025). The impact of work environment and work motivation on Productivity at cv maju karsa bersama. *International Journal Multidisciplinary Science*, *1*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.56127/ijml.v4i1.1934

Hesri Mintawati. (2024). Analisis Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Reward pada PT Sumber Trijaya Lestari. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*(1). https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629

Julianto, P. (2024). Analisis Dampak Penghargaan Terhadap Kesejahteraan Dosen: Perspektif Manajemen Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(1), 69–73.

Kartawijaya, F., Sabil, Setio, A., & Dwiyatmoko. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kependudukan dan catatan sipil di Kota Padang. *Ekobisman-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, *8*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.43124

Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *Human Resource Management Journal*, *2*(1). https://doi.org/https://journal.ubm.ac.id/index.php/ncci/article/view/1310

Maya Aulia, A. A. (2022). Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, *3*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i4.34653

Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(1), 713–728.

Ndruru, K., Tarigan, J., & Silaen, N. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Global Manajemen*, *11*(2), 170–180.

Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *5*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.61

Nurkhairi, M. F., & Suwanto. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.70451/amanah.v3i1.170

Posumah, T., Jan, A. B., & Saerang, R. T. (2024). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, *2*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.53667

Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT Jaya Sentra Metal. *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, *3*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.34010/yurisprudensi.v12i2.7429

Purba, T. D. (2024). Analisis Produktivitas Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Ppsdm) Daerah Yogyakarta. *Jurnal Perkusi*, *3*(4). https://doi.org/http://repository.ukdw.ac.id/id/eprint/8837

Rahayu, S. S., Suryati, A., & Zaharuddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Polymindo Permata,

Tangerang. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi Indoneesia*, *3*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.30630/jabei.v3i1.214

Rahmawati, D., & Winarningsih. (2024). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *6*(7). https://doi.org/https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/310

Rifa, M., Himawan, F., Rendi, Manama, & Nengsih, H. (2024). Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Penerapan Penghargaan Berbasis Kinerja Untuk Motivasi Kerja pada PT Sarimelati Kencana. *Jurnal Bhineka Multidisiplin*, *1*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.53067/bmj.v1i6.41

Sandi, D. F., Yusnita, R. T., & Patimah, T. (2024). Pengaruh Reward dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Buana Energi Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.374

Savitri, N. I., Sanosra, A., & Cahyono, D. (2024). The Impact Of Work Environment And Loyalty On Productivity With Organizational Commitment As A Mediating Variable In Jember's Civil Registration Office. *Journal Economis*, *13*(3). https://doi.org/https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi

Siallagan, W. D., Hasibuan, N., Adrian, F., & Nurcahyo, C. (2022). Evaluasi Pasca Program Pembelajaran Khusus Kepala Kabupaten di Kedeputian Wilayah Papua & Papua Barat Tahun 2021 dengan Model Kirkpatrick Level 3. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional (JJKN)*, *2*(2), 179–203. https://doi.org/10.53756/jjkn.v2i2.75

Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Ekspamet. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, *3*(2).

Sukmadijaya, A., & Munawar, F. (2024). The Influence of Work Loyalty, Job Insecurity, and Talent Management on Productivity (Survey of Bank Indonesia Representative Office Employees in West Java Province). *Journal Of Social Science Research*, *4*(4). https://doi.org/file:///C:/Users/TEMP.Rany-PC.004/Downloads/11687-11704.pdf

Suprapto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(4), 948–955.

Veronika, N., & Susanto, N. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jacintha Dwiberkat Adamantine Authorized Sales Agency PT Bank DBS Indonesia. *Jurnal Cakrawala*, *2*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i1.326

Wiwien Jumadil, Rosdiana, M. H. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen (E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743)*, *10*(1). https://doi.org/https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/download/3069/2663/

Yavarzadeh, M. R., & Rabi, A. (2025). The Impact Of Reward System On Human Resource Productivity In Chain Stores A Case Study On Bama Chain Stores, Mashhad, Iran. *International Journal Of Economic and Management*, *11*(2), 226–236.

Copyright © 2026 Pada Penulis