



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan *Job Satisfaction* terhadap Produktivitas Karyawan di CV Novia Collection Boyolali

Mursariningsih^{1*}, Alean Kistiani H. S.², Hari Purwanto³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali, Indonesia

Email: mursariningsih@gmail.com¹, alean.kistiani@gmail.com², hariharipoer@yahoo.co.id³

*Penulis Korespondensi: mursariningsih@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of the work environment, compensation, and job satisfaction on employee productivity at CV Novia Collection Boyolali, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of 100 production employees, and a saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 25. The results indicate that the work environment has no significant effect on employee productivity (Sig. = 0.134 > 0.05). In contrast, compensation has a positive and significant effect on employee productivity (Sig. = 0.017 < 0.05), and job satisfaction also has a positive and significant effect on employee productivity (Sig. = 0.003 < 0.05). Simultaneously, the work environment, compensation, and job satisfaction have a significant effect on employee productivity (Sig. = 0.000 < 0.05). The Adjusted R Square value of 0.435 indicates that the three independent variables explain 43.5% of the variation in employee productivity, while the remaining 56.5% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Compensation; Employee Productivity; Job Satisfaction; Two-Factor Theory; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan job satisfaction terhadap produktivitas karyawan di CV Novia Collection Boyolali, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan bagian produksi, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sig. = 0,134 > 0,05). Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sig. = 0,017 < 0,05), serta job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sig. = 0,003 < 0,05). Secara simultan, lingkungan kerja, kompensasi, dan job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sig. = 0,000 < 0,05). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,435 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 43,5% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 56,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Job Satisfaction; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan; Teori Dua Faktor.*

1. LATAR BELAKANG

Pada era persaingan bisnis yang terus meningkat ini, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang bermutu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor yang urgent untuk menaikkan kinerja pegawai sehingga perusahaan mampu bersaing dan berkembang secara berkelanjutan (Solehati, 2024). Kondisi tersebut juga terjadi pada industri konveksi yang terus berkembang seiring meningkatnya permintaan produk pakaian. Oleh karena itu, perusahaan konveksi perlu didukung oleh tenaga kerja yang produktif agar target produksi dapat tercapai secara optimal.

CV Novia Collection Boyolali merupakan salah satu perusahaan konveksi yang menjadikan produktivitas karyawan sebagai faktor utama dalam pencapaian target produksi. Lingkungan kerja menjadi salah satu alasan dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Pada bagian produksi masih dijumpai kondisi ruang kerja yang relatif panas, bising, dan terbatas, sedangkan dari aspek nonfisik diperlukan hubungan kerja yang baik sehingga pegawai bisa nyaman melakukan kewajibannya bekerja (Sinarli *et al.*, 2025). Selain itu, perusahaan menerapkan sistem kompensasi berbasis hasil (*piece-rate compensation*), sehingga besarnya upah yang diterima karyawan bergantung pada jumlah produksi yang dihasilkan. Metode kompensasi yang adil diharapkan bisa menaikkan motivasi dan hasil kerja (Najma & Ilma, 2025). Faktor lain yang turut berperan adalah *job satisfaction*, karena puasnya yang meningkatkan bisa berdampak baik kepada komitmen, dan produktivitas karyawan (Desi & Nabila, 2025).

Penelitian yang lalu belum menunjukkan hasil yang konsisten. Nurjanah (2025) serta Wati & Utomo (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif kepada produktivitas pegawai, sedangkan Sinto *et al* (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap produktivitas. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Candrawardhani pada tahun 2023 berhasil mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja berperan penting dan memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya *research gap*, khususnya pada industri konveksi dengan karakteristik lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan celah penelitian yang telah diuraikan, studi ini bertujuan untuk mengkaji dampak dari lingkungan kerja, kompensasi, dan *job satisfaction* terhadap produktivitas karyawan CV Novia Collection Boyolali, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Dua Faktor Herzberg (*Motivation-Hygiene Theory*)

Herzberg mengungkapkan bahwa rasa puas dan tidak puas dalam bekerja berasal dari dua kategori berbeda, yakni faktor pemelihara (*hygiene*) dan faktor pendorong (*motivator*). Faktor pemelihara meliputi hal-hal seperti suasana tempat kerja, imbalan, aturan perusahaan, serta interaksi antarrekan kerja, yang berperan untuk menghindari munculnya rasa tidak puas.

Sementara itu, faktor pendorong seperti capaian, penghargaan, wewenang, dan peluang untuk maju, berperan untuk memperkuat rasa puas serta semangat kerja (Mansyur et al., 2025 ; Ramadhan & Sari, 2025). Lingkungan kerja dan kompensasi dijadikan faktor *hygiene*, sedangkan *job satisfaction* sebagai kondisi yang muncul dari terpenuhinya faktor *motivator*.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh aspek fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar pekerja, yang berdampak pada kenyamanan dan proses penyelesaian tugas-tugas mereka (Kushariadi, 2025) Menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Maura, 2020), Lingkungan kerja mencakup unsur-unsur fisik, misalnya pencahayaan, kebersihan, dan aliran udara, serta unsur nonfisik yang menyangkut interaksi antara sesama pegawai dan dengan atasan. Dalam perspektif Herzberg, lingkungan kerja termasuk faktor *hygiene* yang berperan mencegah ketidakpuasan kerja (N. Hidayah et al., 2025).

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan bersifat finansial maupun nonfinansial yang disediakan oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebagai bentuk penghargaan terhadap andil mereka (Baene & Ginting, 2021). Berdasarkan Teori Dua Faktor dari Herzberg, imbalan ini tergolong dalam faktor *hygiene* yang berperan menekan rasa ketidakpuasan serta membangun lingkungan kerja yang mendukung, kendati tidak serta-merta mendorong motivasi yang berasal dari dalam diri pekerja (Napriilia et al., 2025).

Job Satisfaction

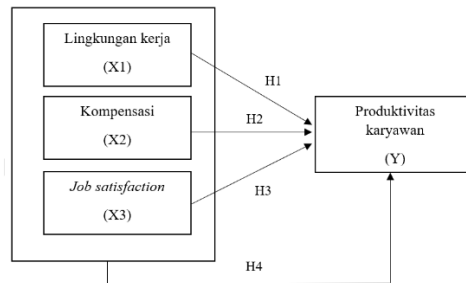
Job satisfaction merupakan kondisi afektif yang mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Eka Ayu Riyadi, 2023). Dalam Teori, kepuasan kerja muncul dari terpenuhinya faktor pendorong, seperti prestasi, penghargaan, kewajiban, dan peluang untuk berkembang, yang menggerakkan karyawan bekerja lebih optimal (Pradana Bagas Jaka, Hasanah Zafiratul, 2025).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja seorang karyawan adalah kapasitas untuk menghasilkan luaran pekerjaan secara efektif dan efisien dengan cara memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia (Fangky & Sofa, 2020). Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, produktivitas yang tinggi dapat dicapai melalui kombinasi faktor *hygiene*, yaitu lingkungan kerja dan kompensasi, serta faktor *motivator* yang tercermin dalam *job satisfaction*.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian dan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, struktur penelitian ini menetapkan variabel bebas yaitu X1, X2, dan X3 yang diduga akan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel tergantung, baik secara terpisah maupun secara kolektif. Hubungan antara variabel-variabel tersebut secara singkat ditampilkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan teori dan temuan dari studi sebelumnya, hipotesis yang dikemukakan dalam riset ini adalah seperti di bawah ini.

H1: Kondisi tempat kerja memberikan dampak baik dan berarti terhadap tingkat hasil kerja karyawan di CV Nova Collection Boyolali.

H2: Imbalan kerja memberikan dampak baik dan berarti terhadap tingkat hasil kerja karyawan di CV Nova Collection Boyolali.

H3: Kepuasan kerja memberikan dampak baik dan berarti terhadap tingkat hasil kerja karyawan di CV Nova Collection Boyolali.

H4: Secara bersama-sama, kondisi tempat kerja, imbalan kerja, dan kepuasan kerja memberikan dampak baik dan berarti terhadap tingkat hasil kerja karyawan di CV Nova Collection Boyolali.

3. METODE PENELITIAN

Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas dianalisis melalui survei, desain kuantitatif pegawai di CV Nova Collection. Populasi studi mencakup 100 orang pekerja di bagian produksi, di mana keseluruhan populasi ditetapkan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh (Jailani dkk., 2024). Ruang lingkup penelitian terdiri dari lingkungan kerja (X1), (X2), (X3), sementara produktivitas karyawan (Y) bertindak sebagai variabel dependen.

Sumber informasi yang digunakan mencakup data primer dan sekunder berupa profil perusahaan dan informasi mengenai jumlah tenaga kerja. (Zulkarnaen & Maulida, 2022). Instrumen pengukuran yang digunakan pada studi ini adalah skala Likert yang telah memenuhi kriteria validitas berdasarkan pengujian menggunakan teknik Pearson Product Moment serta telah terbukti reliabel melalui uji Cronbach's Alpha (Herawati et al., 2025). Selanjutnya, data dianalisis dengan menjalankan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi; setelah itu, analisis regresi linear berganda dilakukan. Sementara itu, hipotesis diuji dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Semua ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 (Nazwin & Hidayat, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data riset dikumpulkan dengan cara membagikan angket kepada 100 orang yang menjadi responden ialah karyawan bagian produksi CV Novia Collection Karanggeneng Boyolali. Seluruh kuesioner yang disebarkan kembali secara lengkap dan dinyatakan valid untuk diolah lebih lanjut.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan adalah perempuan (86%), berada di rentang usia 31–40 tahun (46%), bertugas di divisi Jahit (54%), serta memiliki pengalaman kerja selama 4–6 tahun (38%). Data ini mengindikasikan bahwa Sebagian besar responden terletak pada rentang usia yang aktif dalam bekerja dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup serta didominasi oleh karyawan pada bagian penjahitan sebagai aktivitas utama operasional perusahaan.

Hasil Uji Instrumen

Hasil pengujian validitas pada 40 item pernyataan (masing-masing 10 butir untuk setiap variabel) memperlihatkan bahwa seluruh item memiliki nilai r-hitung antara 0,398 sampai dengan 0,646. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r-tabel yang bernilai 0,1966 pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, semua instrumen dapat dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas dapat disimak pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,731	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,734	0,60	Reliabel
Job Satisfaction (X3)	0,726	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,726	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 25, 2026.

Semua variabel memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, dengan demikian setiap instrumen penelitian yang digunakan telah terbukti memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan memenuhi syarat untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik mengonfirmasi model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh asumsi yang dipersyaratkan. Dalam uji normalitas, nilai Asymp. Sig. yang didapatkan adalah 0,200, di mana angka ini lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa distribusi data bersifat normal. Sementara itu, hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Lebih lanjut, berdasarkan uji Glejser, ditemukan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan melebihi batas 0,05, yang menandakan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Selain itu, uji autokorelasi yang diterapkan melalui metode Durbin-Watson pun membuktikan bahwa asumsi autokorelasi pada model regresi telah terpenuhi, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk proses pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	9,481	3,025	–	3,134	0,002
Lingkungan Kerja (X1)	0,159	0,105	0,175	1,513	0,134
Kompensasi (X2)	0,253	0,104	0,261	2,441	0,017
Job Satisfaction (X3)	0,329	0,108	0,328	3,050	0,003

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2026.

$$Y = 9,481 + 0,159X_1 + 0,253X_2 + 0,329X_3 + e.$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh koefisien regresi bernilai positif, dengan *job satisfaction* (X₃) memiliki koefisien regresi terbesar (0,329), sehingga memberikan pengaruh paling besar terhadap produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian t (Tabel 2) menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap seberapa produktif seorang karyawan (nilai Sig. = 0,134; sehingga H1 ditolak). Sementara itu, kompensasi punya nilai (nilai Sig. = 0,017; sehingga H2 diterima), dan kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh positif serta (nilai Sig. = 0,003; sehingga H3 diterima).

Tabel 3. Hasil Uji f (Simultan).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	646,802	3	215,601	26,363	0,000
Residual	785,758	96	8,185	-	-
Total	1.432,560	99	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2026.

Hasil pengujian F memperlihatkan angka signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa faktor lingkungan tempat kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja secara simultan berdampak nyata terhadap tingkat produktivitas karyawan (dengan demikian H4 diterima). Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi tersebut dapat diterapkan dengan tepat.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,672	0,452	0,435	2,860

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2026.

Variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai Adjusted R Square 0,435 dan mampu menerangkan sebesar 43,5% dari perubahan yang terjadi pada produktivitas karyawan. Adapun sisa sebesar 56,5%.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Memberikan dampak yang baik untuk produktivitas pegawai di CV Novia Collection Boyolali (nilai Sig. = 0,134 $> 0,05$), jadi H1 dinyatakan ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum menjadi variabel utama yang mampu mendorong produktivitas para pekerja. Hasil ini tidak sama dengan Putra dan rekan-rekannya pada tahun 2024, akan tetapi memperlihatkan bahwa produktivitas karyawan di CV Novia Collection lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kompensasi serta kepuasan kerja (job satisfaction). Berdasarkan Teori Dua Faktor dari Herzberg, lingkungan kerja tergolong sebagai faktor hygiene yang berperan dalam mencegah timbulnya rasa tidak puas dalam bekerja tetapi tidak secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji membuktikan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai Sig. sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi yang wajar dan proporsional dapat mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Penemuan ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Hidayah dan kolega (2025) serta Rizky (2024), yang memperlihatkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang berarti terhadap performa kerja pegawai. Temuan ini berlandaskan pada Teori Herzberg, kompensasi tergolong sebagai faktor higienis yang berfungsi untuk menekan rasa ketidakpuasan serta (Alfalathi et al., 2023)mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan dalam bekerja punya dampak baik dengan ($\text{Sig.} = 0,003 < 0,05$), yang berarti hipotesis ketiga (H_3) dianggap valid. Ini mengindikasikan bahwa makin besar kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, makin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang mampu mereka capai. Penemuan ini selaras dengan riset Candrawardhani (2023) yang mengatakan kepuasan kerja berdampak baik terhadap hasil kerja karyawan. Menurut Teori Herzberg, kepuasan kerja masuk dalam kategori faktor motivator. Faktor ini mendorong pekerja untuk memberikan performa terbaik melalui adanya penghargaan, wewenang, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan

Melalui hasil pengujian F, Ada bukti untuk hipotesis H_4 , yaitu bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan secara bersamaan (dengan nilai $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga komponen ini mempengaruhi produktivitas karyawan secara bersama-sama. Sebaliknya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,435 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 43,5% dari variasi dalam produktivitas pegawai. Faktor-faktor tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini memengaruhi sisa 56,5%. Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui keseimbangan antara faktor *hygiene* (lingkungan kerja dan kompensasi) serta faktor *motivator* (*job satisfaction*).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa suasana tempat kerja ternyata tidak berpengaruh secara berarti terhadap prestasi kerja karyawan di CV Nova Collection Boyolali. Di sisi lain, imbalan kerja serta tingkat kepuasan kerja justru memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja para tenaga kerja. Jika dianalisis secara bersamaan, faktor lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,435. Nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menerangkan sebesar 43,5% dari variabilitas yang terjadi pada produktivitas para tenaga kerja.

Perusahaan disarankan untuk tetap menjaga kualitas lingkungan kerja, mempertahankan sistem kompensasi yang adil, serta meningkatkan *job satisfaction* melalui hubungan kerja yang baik, pemberian apresiasi, dan kesempatan pengembangan karyawan. Peneliti yang akan datang sebaiknya memasukkan variabel tambahan, misalnya semangat kerja, kepatuhan dalam bekerja, gaya kepemimpinan, maupun budaya perusahaan, supaya temuan yang didapatkan menjadi lebih menyeluruh.

Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan *job satisfaction*, serta memanfaatkan data dari kuesioner yang sangat bergantung pada pandangan subjektif para responden. Dengan demikian, temuan dari studi ini belum bisa diterapkan secara umum dalam skala yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran pejabat kampus Universitas Boyolali dan seluruh karyawan CV Novia Collection Boyolali yang telah memberikan persetujuan, bantuan, serta dukungan sepanjang proses penelitian berlangsung. hingga penyusunan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alfalathi, S. A., Safitri, A., & Halim, A. K. (2023). *Inovasi Pengolahan Singkong Menjadi Bola Singkong (Fruit Cassava Balls) Sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi Masyarakat Innovation in Processing Cassava Into Cassava Fruit Balls As an Effort To Improve the Community Economy*. Jurnal OBOR PENMAS, 6(1), 23–27.
- Ayu Saputri Maola Desi, & Nabila, Q. (2025). *Pengaruh Employee Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Komitmen Organisasi*. Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 4(2), 53–60.
- Baene, A., & Ginting, Y. M. (2021). *Analysis Of The Effect Of Training, Working Environment, Financial Compensation And Non-Financial Compensation On Job Satisfaction At PT United Tractors Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(1).
- Candrawardhani, P. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Riset Inovasi (MRI), 3(2), 233–245.
- Eka Ayu Riyadi, A. (2023). Makna Job Satisfaction Bagi Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 2(2), 443–454. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.569>
- Fangky, A., & Sofa, Y. (2020). *Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Perbankan E-ISSN:2746-9948, 7 (3)(Oktober), 5.

- Herawati, I. E., Risfayanti, I., Sari, D. R., & Umam, K. (2025). *Uji Validitas Dan Reabilitas Kuesioner Penggunaan Obat Batuk Pilek Di Lingkungan Griya Bandung Indah*. Jurnal Kesehatan Tambusai, 6(1), 3888–3893.
- Hidayah, N., Pahlawansjah, H., & Budiati, Y. (2025). *Pengaruh Lingkungan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Dengan Intervening Motivasi Pada Pegawai DI BPK Jawa Tengah*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 9(3), 1830–1851.
- Hidayah, S. N., Buniarto, E. A., & Harianto, K. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ar Royhan Tulungagung*. Jurnal Neraca Manajemen, Ekonomi, 16(2).
- Ida Setyani Nurjanah, I. A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Prima Sinar Kalimas Jakarta*. Jurnal Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi, 23(3).
- Jailani, S., Risnita, Saksitha, Syahrani, M., & Arestya, D. (2024). *Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah*. Journal Genta Mulia, 15(2), 79–91.
- Kushariadi, D. A. K. D. A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Migran Indonesia (TMI)*. Jurnal Balitbangda Lampung, 13(1), 1–16.
- Mansyur, Y. Al, Alimu, B. N., Hibatullah, S. N., & Ali, M. (2025). *Lingkungan Yang Higienis Dalam Mendorong Prestasi Belajar Peserta Didik Menurut Teori Herzberg*. Meriva: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam, 69–78.
- Maura, Y. (2020). *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja : Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Perbankan, 7(1), 18–26.
- Najma, H., & Ilma, W. N. (2025). *Analisis Kompensasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Relevansinya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Edukasi Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi, 13(November), 169–180.
- Naprilia, T. P., Nurmi, Usman, Nooraeni, E., Yunita, I., & Mulyadi, E. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar*. Jurnal Teknologi Dan Bisnis Cerdas, 1(September), 73–86. <https://doi.org/10.64476/jtbc.v1i2.7>
- Nazwin, A. H., & Hidayat, R. (2022). *Evaluasi Pengelolaan Ekowisata: A Systematic Literature Review*. Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 8(3), 304–315. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i3.9252>
- Pradana Bagas Jaka, Hasanah Zafiratul, R. T. (2025). *Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Departemen Central Inbound PT Tiki JNE Jakarta*. Journal of Basic Educational Studies, 4(3), 2188–2195.
- Putra, F. K., Nersiwad, & Poernomo, A. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Rizqiah Centra Teknik*. Neraca Manajemen Ekonomi, 7(8), 1–7.
- Ramadhan, D. A. R., & Sari, Y. I. (2025). *Penerapan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Pada Karyawan Cuci Motor Ami Mempawah*. Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB), 32(3), 167–186.
- Rizky, A. F. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Aset, 26(2). <https://doi.org/10.37470/1.26.2.240>

- Sinarli, L. W., Fatthorahman, F., & Pradiani, T. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Pendidik*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 6(3), 1821–1834.
- Sinto, S., Dewi, S. P., & Putri, D. A. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan CV Inti Mitra Wahana Medan*. JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik), 4(2), 44–54. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v4i2.6472>
- Solehati. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. XYZ*. Jurnal Riset Ilmiah, 3(1), 328–338.
- Wati, L. D. A. M., & Utomo, S. W. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Madiun Garment*. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, 1–12.
- Zulkarnaen, M., & Maulida, R. (2022). *Sumber data dan validitas dalam penelitian SDM*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, 14(2), 1-10.