

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
BALAI TEKNIK PERKERETAAPIAN KELAS II WILAYAH
SUMATERA BAGIAN SELATAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : FARAH DINA EKA SYAMRIATI
NPM : 214541015
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI TEKNIK PERKERETAAPIAN KELAS II WILAYAH SUMATERA BAGIAN SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nama : FARAH DINA EKA SYAMRIATI
NPM : 214541015
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Palembang, 02-9 - 2022
Pembimbing I


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M

Palembang, 31-8 - 2022
Pembimbing II


Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si

Mengetahui :

Palembang, 02-9 - 2022
Dekan FF


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 31-8 - 2022
Kaprod MM


Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI TEKNIK PERKERETAAPIAN KELAS II WILAYAH SUMATERA BAGIAN SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Proposal Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridnanti Palembang

Nama : FARAH DINA EKA SYAMRIATI
NPM : 214541015
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

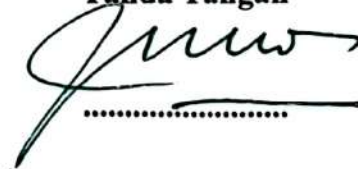
Ketua Penguji :

Prof. Dr. H.Suibahri Madjir, S.E., M.M

Tanggal

28/9/2022

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

1. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si

24/9/22



2. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M

24/9-22



Mengetahui :

Palembang, 29-9-2022
Dekan FE UTP



Dr. Msy. Miftal, S.E., M.Si., Ak.,CA.,CSRS

Palembang, 26-9-2022
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI TEKNIK PERKERETAAPIAN KELAS II WILAYAH SUMATERA BAGIAN SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H.Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Dr.Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Bapak Prof.Dr.H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE. M.Si.

7. Pimpinan dan staf Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
8. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Suami, Papa dan Mama tercinta yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
10. Teman-teman angkatan 45 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
11. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, September 2022



FARAH DINA EKA SYAMRIATI

ABSTRAK

FARAH DINA EKA SYAMRIATI. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, dibawah bimbingan Bapak Prof.Dr.H. Sulbahri Madjir, SE., M.M dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 91 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangan populasi sebesar 91 orang maka penulis mengambil secara keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 91 orang sebagai sampel penelitian Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan pada nilai t statistik sebesar $0.403 \leq 1,96$ atau P-value $0.687 > 0.05$ artinya hipotesisnya tidak diterima, sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.759 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$ artinya hipotesis diterima, sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $11.520 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$ artinya hipotesis diterima, sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $12.198 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$ artinya hipotesis diterima, sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.302 \geq 1,96$ atau P-value $0.022 < 0.05$ artinya hipotesis diterima, sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $1.325 \leq 1,96$ atau P-value $0.186 > 0.05$ artinya hipotesis tidak diterima, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $1.053 \leq 1,96$ atau P-value $0.293 > 0.05$ artinya hipotesis tidak diterima, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Nilai *R Square* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.982 artinya bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 98,2% sedangkan sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi. Untuk nilai *R Square* variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.969 artinya variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 96,9% sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti reward.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, maka dapat disarankan pimpinan hendaknya mampu menjadi tauladan bagi bawahan, meningkatkan kondusifitas lingkungan kerja khususnya kerjasama antar karyawan, dan untuk jangka panjang perlu adanya insentif dan immateri pada pegawai yang berprestasi, dan memberikan diklat yang bersifat kontinuitas.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

FARAH DINA EKA SYAMRIATI. The Influence of Leadership, Work Environment and Compensation on Work Productivity of Employees of the Class II Railway Engineering Center for Southern Sumatra Region with Job Satisfaction as an Intervening Variable, under the guidance of Mr. Prof.Dr.H. Sulbahri Madjir, SE., M.M and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

This study aims to determine and prove the influence of leadership, work environment and compensation on work productivity of employees of the Class II Railway Engineering Center for Southern Sumatra Region with Job Satisfaction as an Intervening Variable either directly or indirectly. The population in this study were all employees of the Class II Railway Engineering Center for the Southern Sumatra Region, while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study, the total population was 91 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the opinion above, in this study, by considering a population of 91 people, the authors took a total of 91 people as research samples. The data analysis used in this study was to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which was operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that leadership has no significant effect on job satisfaction. This is shown in the t-statistical value of $0.403 < 1.96$ or P-value $0.687 > 0.05$, meaning that the hypothesis is not accepted, so it can be concluded that leadership has no effect on job satisfaction. The work environment has an effect on job satisfaction. This is indicated by the t statistic of $3.759 > 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that the work environment affects job satisfaction. Compensation affects job satisfaction. This is indicated by the t-statistic of $11,520 > 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that compensation has an effect on job satisfaction. Leadership has a significant effect on work productivity. This is shown by the t statistic of $12,198 > 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that leadership has an effect on work productivity. The work environment affects work productivity. This is indicated by the t statistic of $2.302 > 1.96$ or P-value $0.022 < 0.05$, meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that the work environment affects work productivity. Compensation has no effect on work productivity. This is indicated by the t statistic of $1.325 < 1.96$ or P-value $0.186 > 0.05$, meaning that the hypothesis is not accepted, so it can be concluded that job satisfaction has no effect on work productivity. Job satisfaction has no effect on work productivity. This is indicated by the t statistic of $1.053 < 1.96$ or P-value $0.293 > 0.05$ meaning that the hypothesis is not accepted, so it is concluded that job satisfaction has no effect on work productivity. explained by the variables of leadership, work environment and compensation of 98.2% while the remaining 1.8% is influenced by other variables such as motivation. For the R Square value of the Work Productivity variable of 0.969, it means that the work productivity variable can be explained by the variables of job satisfaction, leadership, work environment and compensation of 96.9% while the remaining 3.1% is influenced by other variables such as rewards.

From the model built in this research, it can be suggested that the leader should be able to become an example for subordinates, increase the conduciveness of the work environment, especially cooperation between employees, and for the long term it is necessary to have incentives and immaterial for employees who excel, and provide continuity of training.

Keywords : Leadership, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction and Work Productivity

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FARAH DINA EKA SYAMRIATI

NPM : 214541015

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau bagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2022

Yang menyatakan,



FARAH DINA EKA SYAMRIATI

RIWAYAT HIDUP

Farah Dina Eka Syamriati, dilahirkan di Palembang pada tanggal 01 Juli 1979 dari Ayah H.Syamsir Alam, S.Sos dan Ibu Hj. Wan Masriati Mashur. Saya anak pertama dari dua bersaudara. Pada tahun 2008 saya menikah dengan Wazid Candra, SE., MM.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1992 di SDN 95 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 1995 di SMP Bina Warga Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Umum pada tahun 1998 di SMU YPI Tunas Bangsa Palembang. Pada tahun 1998 masuk ke Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang dan lulus pada tahun 2002. Pada tahun 2021 ia memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2013 saya mulai bekerja sebagai Staf Bagian Keuangan di Satker Pengembangan Perkeretaapian Sumatera Selatan kemudian berganti nama di tahun 2015 sebagai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan. Dan sampai tahun 2022 saya masih bekerja di Bagian Keuangan.

Palembang, September 2022



FARAH DINAEKA SYAMRIATI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK DAN ABSTRACT	vi
SURAT PERNYATAAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Penelitian	14
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka.....	16
1. Grand Theory	16
2. Produktivitas Kerja	17
a. Pengertian Produktivitas Kerja	17
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	18
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	19
3. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	24

4. Kepemimpinan	26
a. Pengertian Kepemimpinan.....	26
b. Syarat – Syarat Pemimpin	27
c. Indikator Kepemimpinan	28
5. Lingkungan Kerja.....	29
a. Pengertian Lingkungan Kerja	29
b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	30
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	31
6. Kompensasi	34
a. Pengertian Kompensasi	34
b. Jenis – Jenis Kompensasi	35
c. Tujuan Pemberian Kompensasi	36
d. Indikator Kompensasi	38
B. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	40
C. Kerangka Berpikir	46
D. Hipotesis Penelitian.....	54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	56
B. Desain Penelitian	57
C. Populasi dan Sampel.....	57
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	59
E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	63
F. Teknik Analisis Data.....	72
G. Hipotesis Statistika	79

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif	81
B. Analisis Inferensial	86
C. Pembahasan Hasil Penelitian	100

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	110
B. Implikasi Kebijakan	113
C. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1.	Capaian Produksi Kerja Pegawai BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Sehubungan dengan Angkutan Penumpang Tahun 2021	4
Tabel 1.2.	Capaian Produksi Kerja Pegawai BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Sehubungan dengan Sarana Perkeretaapian Tahun 2021	5
Tabel 1.3.	Survei Kepuasan Kerja Pegawai BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian	7
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 3.1.	Waktu Penelitian	56
Tabel 3.2.	Populasi Penelitian	58
Tabel 3.3.	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja	64
Tabel 3.4.	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 3.5.	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan	68
Tabel 3.6.	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel 3.7.	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	71
Tabel 3.8.	Hipotesis Statistik	79
Tabel 4.1.	Pegawai BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.2.	Pegawai BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.3.	Pegawai BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Berdasarkan Masa Kerja	83
Tabel 4.4.	Pegawai BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	84
Tabel 4.5.	Kategori Jawaban	85
Tabel 4.6.	Kategori Jawaban Responden	86

Tabel 4.7. Outer Loadings	88
Tabel 4.8. Average Variance Extracted (AVE)	90
Tabel 4.9. Cross Loading	91
Tabel 4.10. Composite Reliability dan Cronbach Alpha	93
Tabel 4.11. Nilai R-Square (R ²)	94
Tabel 4.12. Path Coefficients	95
Tabel 4.13. Data Indirect Effect	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	53
Gambar 3.1. Hubungan Jalur Hipotesis Penelitian	77
Gambar 4.1. Full Model setelah dikalkulasi	87
Gambar 4.2. Full Model Bootstrapping t statistic	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), yang mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai yang

telah ditetapkan. Kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan penugasan karyawan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Pudjiyogyanti, 2011:143). C. Turney dalam Martinis Yamin dan Maisah (2013:74) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui sistem teknik manajemen.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai selain kepemimpinan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Sunny & Kristanti, 2012:69).

Tidak kalah pentingnya penerapan kompensasi dalam suatu organisasi, dimana menurut Hasibuan (2019:119) kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan didukung dengan adanya kompensasi yang menarik maka akan memunculkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Hasibuan (2019:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam mewujudkan sikap emosional pegawai sehingga pegawai memiliki rasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena produktivitas kerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya tujuan perusahaan akan terganggu.

Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan berdiri pada tahun 2015 berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan 63 Tahun 2014 tentang Instansi dan Tata Kerja Balai Teknik Perkeretaapian. Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan merupakan suatu Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perkeretaapian.

Pertimbangan adanya instansi balai teknik perkeretaapian yaitu dalam rangka meningkatkan efektifitas pelaksanaan peningkatan prasarana, fasilitas

bimbingan dan pengawasan teknis, serta koordinasi pelaksanaan operasional penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan kereta api. Tugas utamanya yaitu untuk melaksanakan peningkatan dan pengawasan prasarana, serta pengawasan penyelenggaraan sarana, lalu lintas dan keselamatan perkeretaapian.

Sehubungan dengan produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan diketahui bahwa semua pegawai telah memiliki kemampuan dan keterampilan secara profesionalisme yang baik dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Setiap pegawai berupaya untuk mencapai hasil kerja dengan semangat kerja yang tinggi. Namun permasalahannya pegawai merasa cukup dengan apa yang telah mereka raih selama ini tanpa ada keinginan untuk mengembangkan diri mereka untuk mencapai tantangan kerja di masa depan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Kemudian pencapaian produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan mengalami kenaikan dan penurunan sebagaimana yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Capaian Produktivitas Kerja Pegawai
BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan
Sehubungan dengan Angkutan Penumpang Tahun 2021

Keterangan	TW 1 (org)	TW 2 (org)	TW 3 (org)	TW 4 (org)
Target (Pnp)*	500.549	32.223	28.253	163.478
Realisasi	450.750	30.250	25.550	148.614
Produktivitas (%)	90%	94%	90%	91%

Sumber: Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan, 2021

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa permasalahan sehubungan dengan pencapaian produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan adalah belum tercapainya target pencapaian produktivitas yang telah ditetapkan, dimana rata-rata pencapaian target produktivitas berkisar antara 90% - 94% sehingga tidak ada yang mencapai 100%.

Selanjutnya capaian produktivitas pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan sehubungan dengan pengawasan penyelenggaraan sarana perkeretaapian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Capaian Produktivitas Kerja Pegawai
BTP Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan
Sehubungan dengan Sarana Perkeretaapian Tahun 2021

Keterangan	Capaian	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
Target (Pnp)*	27.375.180	8.974.251	8.407.591	7.349.615	2.643.723
Realisasi	27.375.180	8.545.000	12.792.150	5.401.232	2.757.932
Produktivitas (%)	100%	89,15%	152,15%	73,49%	104,32%

Sumber: Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui pencapaian produktivitas kerja pegawai BTP Kelas II Wilayah Sumatera Selatan sehubungan dengan sarana perkeretaapian mengalami fluktuasi (naik turun) dimana untuk triwulan 1 dan 3 tidak mencapai produktivitas kerja 100% sedangkan triwulan 2 dan 4 telah mencapai produktivitas kerja 100%.

Kepemimpinan yang ada di Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan sudah berjalan dengan baik, dimana pimpinan telah mampu untuk mengarahkan setiap bawahan untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Namun permasalahan yang terjadi adalah pimpinan belum memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan

motivasi kepada pegawai, agar pegawai lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka baik untuk menghadapi tantangan yang lebih besar dimasa yang akan datang ataupun memberikan ide atau gagasan dalam melaksanakan tugas agar lebih efektif dan efisien. Pimpinan yang baik akan selalu mengontrol mengarahkan dan terus bersimpati terhadap situasi kerja karyawan baik secara eksternal maupun internal sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan antusias dalam bekerja.

Sehubungan dengan lingkungan kerja Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan berkomitmen untuk menyediakan tempat kerja yang nyaman dan aman sehingga seluruh karyawan bisa optimal dan produktif. Namun permasalahan yang muncul pada lingkungan kerja adalah berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik dimana belum adanya keadilan dalam bekerja dimana setiap pegawai tidak memiliki kesempatan yang sama untuk maju sehingga muncul persaingan antar pegawai yang berdampak adanya hubungan yang kurang harmonis.

Sesuai dengan keputusan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang tata cara perhitungan dan pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan, yang menerapkan sistem tunjangan kinerja yaitu sistem penggajian berbasis kinerja (*performance based*) guna menjadikan kondisi Kementerian Perhubungan yang lebih berkualitas, sehat dan maju, Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan sedang dalam tahap penyesuaian system tunjangan kinerja. Sistem Tunjangan Kinerja berdasarkan pencapaian hasil kerja sedikit bermasalahan karena pegawai

tidak menerima bonus yang seharusnya diberikan tetap pada waktunya. Tunjangan kinerja ini dianggap karyawan belum adil dan merasa tidak puas pada praktiknya dan tidak sesuai harapan.

Namun permasalahan yang muncul sehubungan dengan kepuasan kerja pada Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan adalah antar bagian belum terjalin kerjasama yang baik, dimana terkadang terjadi persaingan antar bagian untuk menjadi yang terbaik. Tentu hal ini dalam jangka panjang akan mengganggu kinerja perusahaan.

Sehubungan dengan kepuasan kerja yang ada di Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dengan berbagai pertanyaan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Hasil survei tahunan mengenai kepuasan kerja Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan selama 5 tahun terakhir terus mengalami penurunan yang signifikan. Hasil survei tahunan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 1.3
Survei Kepuasan Kerja
Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II
Wilayah Sumatera Bagian Selatan

No	Tahun	Kepuasan Kerja		
		Puas	Cukup Puas	Tidak Puas
1	2017	41,83%	36,73%	21,44%
2	2018	48,79%	30,05%	21,16%
3	2019	39,97%	37,56%	22,47%
4	2020	34,95%	33,45%	31,60%
5	2021	33,77%	34,43%	31,80%

Sumber: Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel 2021

Tabel 1.3 di atas menjelaskan bahwa selama periode 2017 sampai 2021 tingkat kepuasan kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan selalu mengalami penurunan dimana tingkat kepuasan kerja tertinggi pada tahun 2018 sebesar 48,79% dan terendah pada tahun 2021 sebesar 33,77% di imbangi dengan tingkat ketidakpuasan yaitu ketidakpuasan tertinggi pada tahun 2021 sebesar 31,80% dan ketidakpuasan terendah pada tahun 2018 sebesar 21,16%.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014:417), Mengidentifikasi adalah menentukan atau menetapkan identitas. Identifikasi disini merupakan untuk pengerucutan masalah penelitian yang akan dipaparkan.

Masalah penelitian dapat berasal dari berbagai sumber, yaitu dari pengalaman bekerja sehari-hari, dari hasil membaca atau menelaah buku-buku, atau dari yang dirasakan masalah oleh orang lain (Arikunto, 2013, hlm. 80).

Bagi penelitian yang berangkat dari masalah faktual (yang benar ada disuatu organisasi atau lingkungan tertentu), maka masalah ini harus di identifikasikan. Identifikasi, artinya memerinci masalah sehingga dapat diketahui

dengan jelas, dimana identifikasi sebaiknya disertai dengan data yang mendukung (Juliansyah, 2015:28).

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengemukakan beberapa kendala-kendala atau permasalahan sehubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang ada di Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan sebagai berikut:

1. Pegawai merasa cukup dengan apa yang telah mereka raih selama ini tanpa ada keinginan untuk mengembangkan diri mereka untuk mencapai tantangan kerja di masa depan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan. Terbatasnya kuantitas dan kualitas SDM regulator dan operator perkeretaapian, sistem diklat dan sertifikasi yang masih belum optimal dalam menghasilkan sertifikat SDM perkeretaapian, dan belum optimalnya pemanfaatan system database dan system informasi.
2. Belum adanya keadilan dalam bekerja dimana setiap pegawai tidak memiliki kesempatan yang sama untuk maju sehingga muncul persaingan antar pegawai yang berdampak adanya hubungan yang kurang harmonis.
3. Pimpinan belum memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan motivasi kepada pegawai.
4. Antar bagian belum terjalin kerjasama yang baik, dimana terkadang terjadi persaingan antar bagian untuk menjadi yang terbaik. Tentu hal ini dalam jangka panjang akan mengganggu kinerja perusahaan.
5. Kompensasi berdasarkan pencapaian hasil kerja sedikit bermasalahan karena karyawan tidak menerima bonus yang seharusnya diberikan tetap pada

waktunya. Pemberian Kompensasi ini dianggap karyawan belum adil dan merasa tidak puas pada praktiknya dan tidak sesuai harapan.

C. Pembatasan Masalah

Menurut Sugiyono (2018 : 290) karena adanya keterbatasan, baik tenaga, dana, dan waktu, dan supaya hasil penelitian lebih terfokus, maka peneliti tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan yang ada pada obyek atau situasi sosial tertentu, tetapi perlu menentukan fokus. Menurut Asep Saepul Hamdi dan Bahruddin (2015:76) batasan masalah adalah pembatasan permasalahan-permasalahan yang akan diambil dalam penelitian.

Agar penelitian ini tidak menyimpang atau melebar dari inti pokok penelitian, maka peneliti hanya fokus pada:

1. Penelitian ini dilakukan di Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan
2. Lingkup penelitian hanya membahas mengenai variabel-variabel yang didalam penelitian kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

D. Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2018:35) rumusan masalah itu merupakan suatu pernyataan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Namun demikian terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah.

Sedangkan menurut Arikunto (2013:97) mengatakan, “Problematik adalah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, yang jawabannya akan diperoleh setelah penelitian selesai dilaksanakan yaitu pada kesimpulan”.

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan?

6. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan?
8. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja?
9. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja?
10. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:290) tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan. Sedangkan menurut Arikunto (2013:97) mengatakan bahwa tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.
2. Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.
3. Pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.
4. Pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.
5. Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.
6. Pengaruh kompensasi secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.
7. Pengaruh pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.
8. Pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja.

9. Pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja.
10. Pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan melalui kepuasan kerja.

F. Kegunaan Penelitian

Setiap Penelitian diharapkan memiliki manfaat. Manfaat tersebut bisa bersifat teoritis, dan praktis. Untuk penelitian kualitatif, manfaat penelitian lebih bersifat teoritis, yaitu untuk pengembangan ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya untuk memecahkan masalah. Bila peneliti kualitatif dapat menemukan teori, maka akan berguna untuk menjelaskan, memprediksikan, dan mengendalikan suatu gejala (Sugiyono, 2018:291).

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu (*Basic Research*)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya terkait variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2. Pemecahan Masalah (*Applied Research*)

Penelitian ini diharapkan memberikan solusi dan pemecahan masalah dalam mengambil kebijakan sehubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai di Balai Teknik

Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan. Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan peneliti sehubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Bani Nur. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Outsourcing di PT Alih daya Indonesia. UIN Syarif Hidayatullah.
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Aruan, Quenerita Stevani dan Fakhry, Mahendra. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia". MODUS Vol.27 no.2.
- As'ad, Moh. 2014. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty. Jakarta.
- Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Aplikasi Dalam Pendidikan. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Aulia, Figur. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2017, 5 (2): 593-604 ISSN 2477-2458(online), ISSN 2477-2631 (Print) ejournal.ipfisip-unmul.ac.id
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Butar-butar, Liat Farida. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. X. Skripsi. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Timple, A. Dale. 2015. Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta: Elex Media
- Davis, Keith. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

- Deden Misbahudin Muayyad. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No.1. Universitas Trisakti
- Dunggio, Mardjan. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja. Jurnal EMBA. 523. Vol.1 No.4 Desember 2013
- Elita Eka Meliza, Nova Mardiana dan Mahatma Kufepaksi. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gold Coin Specialities
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Undip Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. 2015. Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya
- I Wayan Senata, I Made Nuridja, dan Kadek Rai Suwena (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012
- Juliansyah. 2015. Metodologi Penelitian. Jakarta : Prenada Group
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada
- Kamus Besar Bahasa Indonsesia. 2014. Pusat Bahasa. Jakarta: PT. Gramedia *Pustaka* Utama
- Koesmono, H. Teman. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub ektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Jurnal. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultass Ekonomi, Universitas Kristen Petra

- Lukiyana dan Halima (2016) Pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja pada PT. Pacific Metro International Jakarta
- Maludin, Panjaitan. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas. Kerja Karyawan". Jurnal Manajemen. Vol 3 Nomor 2.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot. 2013. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2013. Standarisasi Kinerja. Jakarta: Persada.
- Mintorogo, A. 2017. Kepemimpinan dalam Organisasi, Yogyakarta: STIA LAN Prees, 2017, h. 12
- Mirza Dwinanda Ilmawan, Dwi Setia Wulandari, dan Fatmala Fitriani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan. Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parlinda, Vera. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Prafitri Kumalasari dan Sugito Efendi. 2022. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol. 4 No. 7 Februari 2022
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta.

- Prasetyo. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). Yogyakarta: Thesis
- Pudjiyogyanti, Clara Rosa. 2011. Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2013. Organizational. Behavior. Fifteenth Edition, Pearson. Boston.
- Santoso, Budi dan Ashari. 2014. Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti, 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Sihombing, Gultom & Sidjabat, Sidjabat. 2015. Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. IN MEDIA
- Simamora. Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2016. Manajamen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU. Press.
- Soetjipto, Budi W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia
- Subardjono. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 15 No 1 Juni 2017 Halaman 1-9

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-13. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung
- Sumual. Tinneke Evie Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV RA De.
- Sunny, L., & Kristanti, S. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 61-69
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Swandono, Sinaga. 2017 “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau” *Jurnal JOM FISIP* 3, No. 2 2017.
- Thoha, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Triton, PB. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Yogyakarta: Tugu.
- Wahjosumidjo. 2015. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zuchri, Abdussamad (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI TEKNIK PERKERETAAPIAN KELAS II WILAYAH SUMATERA BAGIAN SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Terima kasih atas partisipasinya, anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian untuk memenuhi tugas penyelesaian Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Saya sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuisisioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Atas kerjasama dan bantuan anda, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

Berikanlah tanda “X” pada kolom yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan:

- | | | |
|------------------------------|---------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | 3. Netral (N) | 5. Sangat Setuju (SS) |
| 2. Tidak Setuju (TS) | 4. Setuju (S) | |

Identitas Responden

Nama :(boleh tidak di isi)

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Usia : < 25 Tahun 25 – 50 Tahun > 50 Tahun

Masa Kerja : < 5 Tahun 5 – 10 Tahun > 10 Tahun

Pendidikan Akhir : SMU Sederajat Diploma S1 S2/S3

PRODUKTIVITAS KERJA (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas					
2.	Saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya selalu bekerja secara profesionalisme					
4.	Saya memiliki target dalam pencapaian hasil kerja					
5.	Saya berupaya untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai					
6.	Saya memiliki etos kerja dalam setiap menjalankan tupoksi saya					
7.	Saya memiliki prinsip hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya					
8.	Saya berupaya untuk mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan					
9.	Saya berpikir positif dalam menghadapi tantangan kerja					
10.	Saya berusaha untuk meningkatkan mutu kerja lebih baik dari yang telah lalu					
11.	Saya berupaya meningkatkan kualitas kerja					
12.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif					
13.	Saya melaksanakan pekerjaan secara efisien					

KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya diberikan tugas sesuai dengan bidangnya					
2.	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Pembayaran yang saya terima mampu untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari					
4.	Pembayaran yang saya terima mampu untuk memenuhi kebutuhan sekunder lainnya					
5.	Pembayaran yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel					
6.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan promosi untuk setiap pegawainya					
7.	Prestasi yang diberikan oleh Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel sesuai dengan prestasi kerja					
8.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel berupaya untuk mensejahterakan seluruh pegawainya					
9.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan partisipasi kepada seluruh pegawai dalam pembuatan keputusan					
10.	Setiap pelaksanaan pekerjaan, adanya kerjasama dengan rekan kerja					
11.	Dalam pencapaian tujuan adanya sikap saling mendukung sesama rekan kerja					

KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan mampu membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan					
2.	Pimpinan memiliki kemampuan dalam memotivasi bawahan					
3.	Pimpinan mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan					
4.	Pimpinan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
5.	Pimpinan menjadi tauladan dengan hadir tepat waktu dan tidak terlambat					
6.	Pimpinan dalam pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah					
7.	Pimpinan mampu menyelesaikan masalah secara tepat					
8.	Pimpinan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan					
9.	Pimpinan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas					
10.	Pimpinan mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
11.	Pimpinan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas					
12.	Pimpinan memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan					

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memiliki pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya					
2.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memiliki Sirkulasi udara yang cukup diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai					
3.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel suasananya tenang sehingga tidak ada kebisingan					
4.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memiliki komposisi pewarnaan yang menambah semangat kerja pegawai					
5.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel selalu menjaga kebersihan dan kerapian yang membuat pegawai merasa nyaman dalam beraktivitas					
6.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel menjamin keamanan dan ketenangan sehingga mendorong semangat kerja para pegawai					
7.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memiliki tata ruang yang baik sehingga para pegawai dapat beraktivitas dengan baik					
8.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memiliki fasilitas yang lengkap sehingga mendukung pegawai dalam bekerja					
9.	Tercipta hubungan yang harmonis antar pegawai dilingkungan Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel					
10	Lingkungan kerja di Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan kesempatan pegawai untuk berpeluang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya					
11.	Lingkungan kerja di Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan perlakuan yang adil antara sesama pegawai					

KOMPENSASI (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan gaji/upah secara tetap tiap periode					
2.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan Upah/gaji sesuai dengan beban kerja					
3.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan penghasilan tambahan diluar gaji/upah					
4.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan Insentif sesuai dengan prestasi atau produktivitas kerja					
5.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan tunjangan sebagai pelengkap gaji pokok					
6.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan tunjangan sesuai dengan hak pegawai					
7.	Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel memberikan fasilitas kerja perusahaan kepada pegawai					
8.	Fasilitas diberikan Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumbagsel sesuai dengan aturan yang berlaku					

TERIMA KASIH

Atas Perhatian dan Partisipasi Anda dalam Penelitian ini

37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,92
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
39	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4,83
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,08
41	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4,25
42	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4,33
43	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3,25
44	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4,67
45	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3,17
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
47	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3,25
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
50	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,17
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3,17
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,17
53	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,08
54	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4,17
55	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4,67
56	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3,25
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,83
58	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4,33
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,92
60	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4,67
61	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3,25
62	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,17
63	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4,17
64	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3,25
65	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,17
66	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,50
67	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3,42
68	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3,42
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
70	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3,42
71	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3,42
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
73	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4,17
74	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4,33
75	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3,50
76	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,92

61	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3,36
62	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3,18
63	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4,55
64	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3,36
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4,64
66	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4,73
67	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3,45
68	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3,55
69	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4,27
70	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3,55
71	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3,55
72	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4,36
73	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4,64
74	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,73
75	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3,55
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,91
77	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3,18
78	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4,36
79	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3,45
80	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4,73
81	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3,27
82	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3,73
83	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4,64
84	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4,00
85	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4,36
86	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4,45
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,91
88	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,91
89	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3,45
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
91	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4,82
Rata 2	4,16	4,15	4,27	4,20	4,07	4,05	4,21	4,15	4,08	4,09	4,11	4,14

Variabel Kompensasi (X3)

NO	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	RATA2
1	5	5	5	4	5	4	5	4	4,63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3,38
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4,50

47	4	3	4	3	4	3	3	3	3,38
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
50	3	4	3	3	3	3	3	3	3,13
51	3	3	4	3	3	3	3	3	3,13
52	5	5	5	5	5	3	4	4	4,50
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
54	4	4	4	5	5	4	5	5	4,50
55	5	5	5	4	5	4	5	5	4,75
56	4	4	4	3	3	3	3	3	3,38
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13
58	5	5	5	4	5	5	5	4	4,75
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
60	5	5	5	5	5	5	4	5	4,88
61	3	4	3	3	3	4	3	5	3,50
62	3	3	4	3	4	3	3	3	3,25
63	3	4	5	5	4	5	5	5	4,50
64	3	4	3	4	3	4	4	3	3,50
65	5	5	5	5	4	5	3	4	4,50
66	5	5	5	4	5	4	5	5	4,75
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
69	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
71	5	3	4	4	4	3	5	4	4,00
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13
73	3	5	5	4	4	5	5	5	4,50
74	5	5	5	4	5	4	5	4	4,63
75	4	3	4	4	4	4	4	5	4,00
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
77	4	3	3	3	4	3	3	3	3,25
78	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
79	4	4	4	5	4	4	4	3	4,00
80	5	5	5	4	5	5	5	4	4,75
81	4	3	4	3	3	3	3	3	3,25
82	4	4	3	4	4	3	5	5	4,00
83	4	4	4	5	4	5	5	5	4,50
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
85	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
86	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
87	5	5	5	5	4	5	5	5	4,88

88	5	5	5	5	4	5	5	5	4,88
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
90	4	4	3	4	5	3	5	5	4,13
91	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
Rata2	4,23	4,16	4,29	4,09	4,23	4,10	4,27	4,25	4,20

Kepuasan Kerja (Y)

NO	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK1 0	KK1 1	RATA 2
1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4,73
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3,27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4,73
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,82
7	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3,45
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,82
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,09
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3,64
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,73
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
14	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4,27
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4,27
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,91
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,91
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4,82
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,09
22	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,73
23	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4,73
24	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4,36
25	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3,73
26	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4,36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
30	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4,36
31	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4,45
32	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3,36

33	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4,82
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,82
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,91
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,91
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,91
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,91
40	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4,45
41	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4,73
42	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4,73
43	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3,36
44	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4,82
45	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,18
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
47	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3,36
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,09
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,09
52	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,45
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4,73
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,82
56	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3,45
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,09
58	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4,73
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,91
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4,82
61	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3,45
62	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,18
63	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4,55
64	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3,45
65	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4,55
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,82
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,91
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,09
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
72	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4,09

73	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4,55
74	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4,73
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
76	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,91
77	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,27
78	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4,18
79	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3,73
80	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4,73
81	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,27
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
83	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4,64
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
85	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,18
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,18
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,91
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,91
89	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,82
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
91	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,82
Rata2	4,22	4,25	4,14	4,19	4,23	4,26	4,22	3,99	4,30	4,10	4,11	4,18

Produktivitas Kerja (Z)

NO	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	PK1 0	PK1 1	PK1 2	PK1 3	RATA 2
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4,15
2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3,54
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3,23
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,08
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
6	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4,62
7	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3,31
8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4,69
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,08
10	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3,54
11	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3,31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,08
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4,00
15	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3,92
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,85

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3,46
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4,77
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4,62
21	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,15
22	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3,31
23	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4,31
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4,00
25	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3,31
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,92
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,92
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
32	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,23
33	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,69
34	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,62
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,77
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,92
37	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,85
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,92
39	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,77
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
41	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4,38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,15
43	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3,23
44	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,69
45	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,15
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,92
47	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,23
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
50	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,08
51	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,08
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,08
55	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4,62
56	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3,23

57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
58	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4,38
59	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,85
60	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,62
61	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3,23
62	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3,15
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
64	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3,23
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4,00
66	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4,54
67	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3,46
68	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3,69
69	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3,92
70	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3,69
71	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3,85
72	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
73	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,00
74	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4,23
75	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,85
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4,77
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3,15
78	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3,92
79	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3,38
80	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4,38
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3,15
82	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3,85
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
84	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3,85
85	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,92
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,92
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4,69
88	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4,69
89	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3,38
90	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3,85
91	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4,62
Rata 2	3,8 0	3,9 7	3,9 3	3,9 9	3,9 9	3,9 2	3,9 6	3,9 2	3,9 6	3,8 5	3,9 0	3,9 9	4,1 0	3,94

Lampiran Pengolahan Data SEM PLS

Contract Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Relibility	Average Variance Extracted
Kepemimpinan	0.958	0.958	0.963	0.682
Lingkungan Kerja	0.957	0.958	0.963	0.701
Kompensasi	0.933	0.933	0.944	0.680
Kepuasan Kerja	0.962	0.963	0.967	0.726
Produktivitas Kerja	0.962	0.962	0.966	0.688

Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kompensasi
Kepuasan Kerja	0,852				
Produktivitas Kerja	0,956	0,829			
Kepemimpinan	0,954	0,980	0,826		
Lingkungan Kerja	0,969	0,949	0,968	0,837	
Kompensasi	0,988	0,957	0,952	0,959	0,825

Loading Faktor Outer Loadings

	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
KP1	0,835				
KP2	0,806				
KP3	0.830				
KP4	0.825				
KP5	0.853				
KP6	0,811				
KP7	0,825				
KP8	0,857				
KP9	0,830				
KP10	0,818				
KP11	0,805				
KP12	0,815				
LK1		0,815			

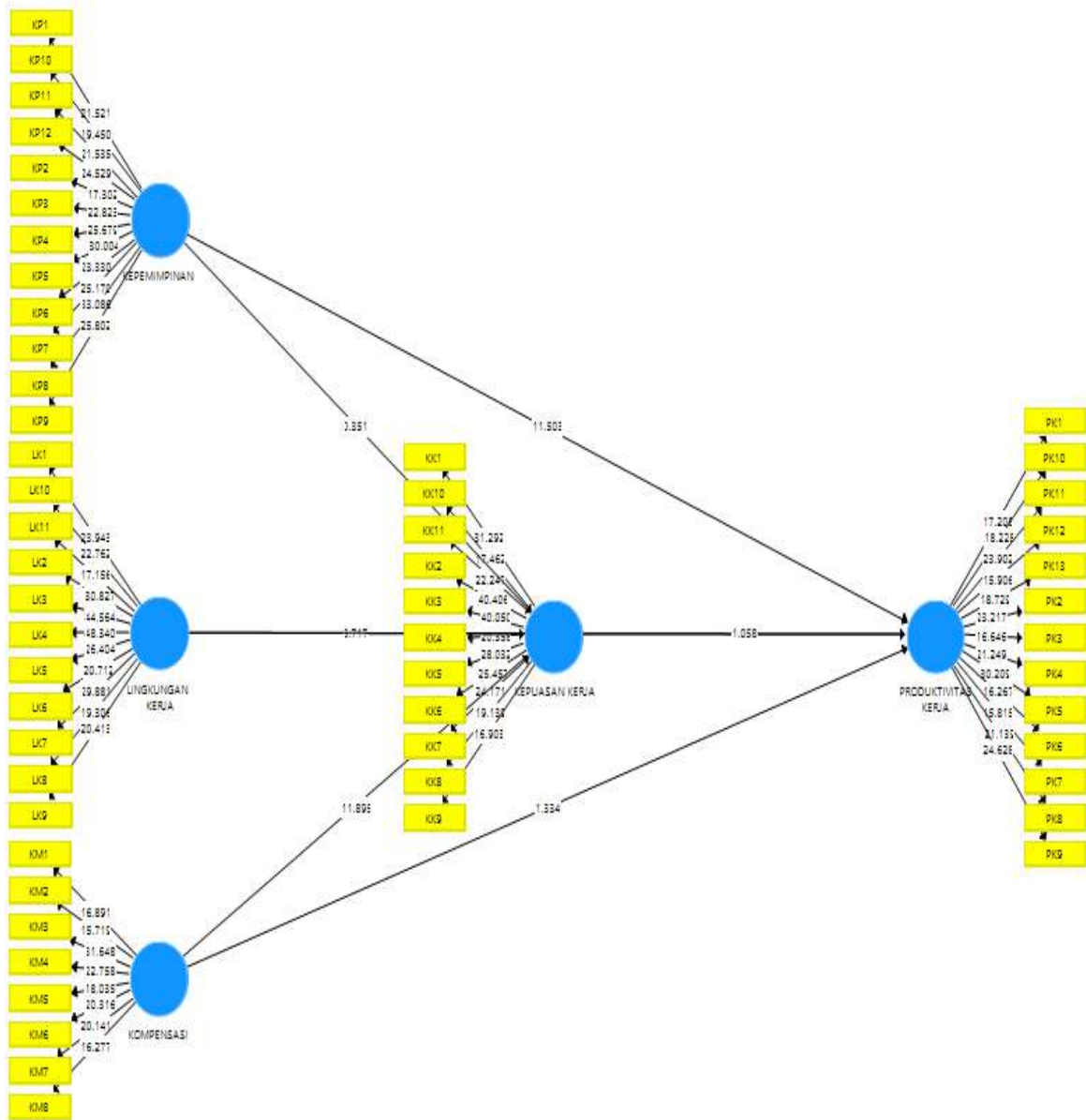
	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
LK2		0,844			
LK3		0,890			
LK4		0,900			
LK5		0,822			
LK6		0,801			
LK7		0,868			
LK8		0,807			
LK9		0,821			
LK10		0,827			
LK11		0,807			
KM1			0,816		
KM2			0,824		
KM3			0,855		
KM4			0,832		
KM5			0,808		
KM6			0,821		
KM7			0,837		
KM8			0,803		
KK1				0,874	
KK2				0,895	
KK3				0,898	
KK4				0,857	
KK5				0,872	
KK6				0,851	
KK7				0,867	
KK8				0,802	
KK9				0,824	
KK10				0,802	
KK11				0,825	
PK1					0,815
PK2					0,848
PK3					0,805
PK4					0,813
PK5					0,873
PK6					0,840
PK7					0,831
PK8					0,808
PK9					0,851

	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
PK10					0,827
PK11					0,847
PK12					0,824
PK13					0,795

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.982	0.982
Produktivitas Kerja	0.969	0.969

Full Model Bootstrapping



Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.021	0.403	0.687
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja(Y)	0.281	3.759	0.000
Kompensasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.739	11.520	0.000
Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Z)	0.859	12.198	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Z)	-0.246	2.302	0.022
Kompensasi (X3) -> Produktivitas Kerja (Z)	0.196	1.325	0.186
Kepuasan Kerja (Y) -> Produktivitas Kerja (Z)	0.181	1.053	0.293

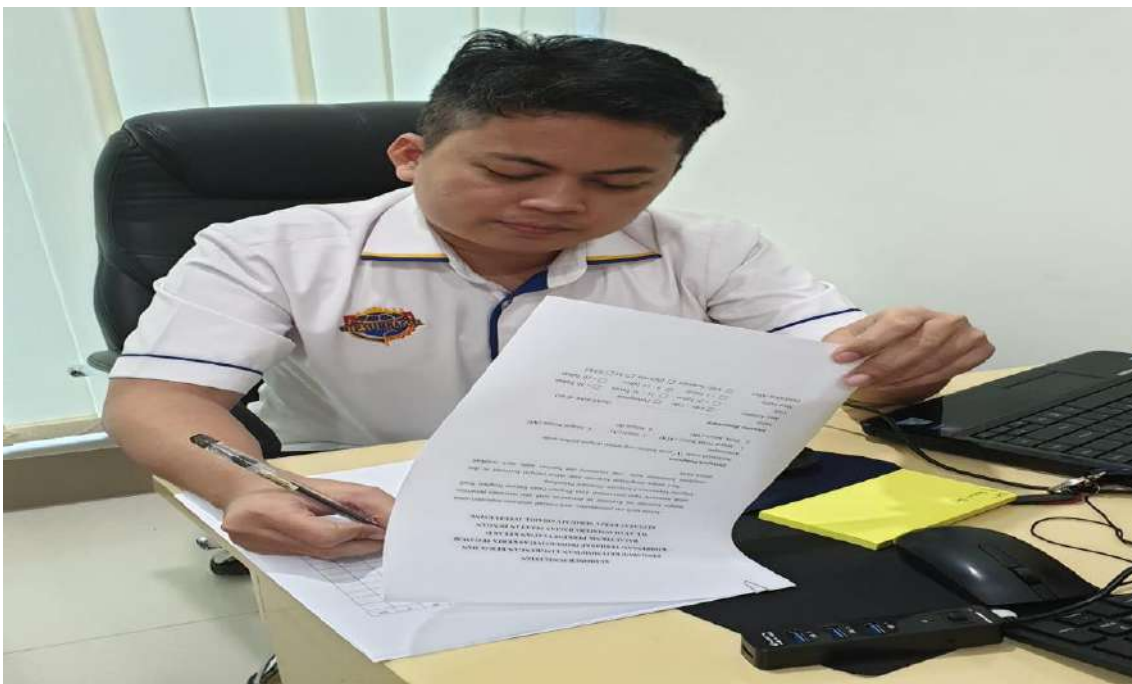
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	T Statistik	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Produktivitas Kerja (Z)	-0.004	0.239	0.811
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Produktivitas Kerja (Z)	0.051	1.051	0.294
Kompensasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Produktivitas Kerja (Z)	0.134	1.112	0.267

Lampiran Penyebaran Kuisisioner :



**Saat Penyerahan Kuisisioner Kepada
Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wil. Sumbagsel**



**Saat Pengisian Kuisisioner
Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wil. Sumbagsel**



Saat Pengembalian Kuisisioner
Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wil. Sumbagsel