

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Palapa Timur Telematika, Cikini, Jakarta Pusat**

<sup>1</sup> Kiana Nasywa Fairunnisa, <sup>2</sup> Endri Sentosa, <sup>3</sup> Herminda, <sup>4</sup> Ruwaida, <sup>5</sup> Sarpan

<sup>1,2,3,4,5</sup> Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat

E-mail: <sup>1</sup> [Kiana\\_nasywa\\_20@upi-yai.ac.id](mailto:Kiana_nasywa_20@upi-yai.ac.id) <sup>2</sup> [Endri.sentosa@upi-yai.ac.id](mailto:Endri.sentosa@upi-yai.ac.id), <sup>3</sup> [Herminda@upi-yai.ac.id](mailto:Herminda@upi-yai.ac.id), <sup>4</sup> [Ruwaida@upi-yai.ac.id](mailto:Ruwaida@upi-yai.ac.id), <sup>5</sup> [Sarpan68@gmail.com](mailto:Sarpan68@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas karyawan di Pt. Palapa Timur Telematika di Cikini, Jakarta Pusat, dengan menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan analisis SEM (Structural Equation Modeling) digunakan dengan menggunakan SmartPLS sebagai instrumen uji analisis. Dengan sampel 55 responden. Temuan uji hipotesis, yang mencakup studi t-statistik 1,979 dan p-value 0,047, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar pada gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan secara signifikan dipengaruhi oleh tempat kerja, sebagaimana dibuktikan oleh t-statistik 2,403 dan p-value 0,008. Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, dengan statistik t 1,962 dan nilai p 0,049. Menurut temuan penelitian menggunakan t-statistik, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja (p-value = 0,000 dan t-statistika = 4,882). Dengan p-value sebesar 0,001 dan hasil studi t-statistik sebesar 3,013 terhadap produktivitas kerja karyawan, gaya kepemimpinan juga ditemukan memiliki dampak yang signifikan. Produktivitas kerja karyawan adalah 0,652 dan R Square disesuaikan dengan gaya kepemimpinan adalah 0,270.

**Kata kunci :** *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, PT. Palapa Timur Telematika*

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to investigate the effects of work environment and discipline on employee productivity at Pt. Palapa Timur Telematika in Cikini, Central Jakarta, using leadership style as an intervening variable. A questionnaire was utilized as the data gathering tool. The SEM (Structural Equation Modeling) analysis approach is employed using SmartPLS as the analysis test instrument. With a sample of 55 responders. The hypothesis test findings, which include a t-statistical study of 1.979 and a p-value of 0.047, demonstrate that work discipline has a substantial impact on leadership style. Leadership style is significantly impacted by the workplace, as evidenced by the t-statistics of 2.403 and p-value of 0.008. Employee work productivity was also significantly impacted by work discipline, with t-statistics of 1.962 and p-values of 0.049. According to research findings using the t-statistic, employee work productivity is significantly influenced by the work environment (p-value = 0.000 and t-statistic = 4.882). With a p-value of 0.001 and t-statistical study results of 3.013 on employee job productivity, leadership style was also found to have a significant impact. The employee work productivity is 0.652 and the R Square adjusted for leadership style is 0.270.

**Keyword :** *Work Discipline, Work Environment, Leadership Style, Work Productivity, PT. Palapa Timur Telematika*

## 1. PENDAHULUAN

Dunia korporat global saat ini menghadapi tantangan dalam bentuk persaingan yang terus ketat yang harus beradaptasi dengan pergeseran permintaan konsumen dan kemajuan teknis mutakhir. Alasan disiplin kerja sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia adalah diperlukan oleh bisnis untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai tanpa kelalaian. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat memberikan suatu contoh yang baik sehingga tercipta disiplin kerja yang diinginkan. Selain disiplin kerja yang harus diperhatikan, ada hal lain lagi yang menjadi perhatian Perusahaan juga yaitu lingkungan kerja serta produktivitas kerja setiap karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aspek penting dalam menjalankan sebuah organisasi ataupun Perusahaan. Flippo mendefinisikan manajemen sumber daya untuk memenuhi tujuan orang, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan, manusia digunakan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan akuisisi, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia (Flippo, E. B., 2010, : 7-9).

Salah satu elemen terpenting yang harus terus diperhitungkan oleh bisnis adalah sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia pada dasarnya bertanggung jawab atas semua upaya yang dilakukan untuk memenuhi visi dan tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang kuat adalah cerminan dari perasaan tanggung jawab karyawan untuk setiap tugas yang diberikan. Dengan demikian, agar perusahaan dapat tumbuh dan terus menghasilkan sumber daya yang berkualitas, sangat penting untuk mempertimbangkan variabel yang

memengaruhi disiplin kerja pekerjanya, antara lain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Sehingga dalam era globalisasi yang kompetitif saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja guna tetap bertahan dan berkembang. Salah satu elemen utama yang menentukan keberhasilan bisnis adalah produktivitas karyawan. Sejumlah variabel, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, mempengaruhi produktivitas ini di tempat kerja.

Sejumlah elemen lain yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan adalah anggapan tentang produktivitas kerja dan disiplin kerja. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik mengikuti jadwal kerja yang ditetapkan, mengikuti aturan dan prosedur bisnis, dan bertanggung jawab besar atas tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas karyawan dapat meningkat ketika ada disiplin kerja yang kuat karena disiplin membuat pegawai lebih terorganisir dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin memungkinkan karyawan bekerja lebih konsisten, mengurangi kesalahan kerja, dan meminimalkan waktu yang terbuang. Selain itu, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan terorganisir, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan (Sutrisno, E. 2019, : 120) (Dr. Edy Soetrisno, 2019).

Produktivitas di tempat kerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan memiliki ruang kerja yang nyaman. Tempat kerja yang menyenangkan secara fisik dan spiritual dapat meningkatkan motivasi dan moral karyawan. Menurut Nizemito (2019), lingkungan kerja yang baik mengurangi stres dan kelelahan,

sehingga memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien (Nitisemito, A. S. , 2019, : 95) (Nitisemito, 2019).

Gaya kepemimpinan juga faktor yang berpengaruh tentang etos kerja dan tempat kerja yang produktif. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan motivasi, menumbuhkan lingkungan kerja yang hebat, dan memotivasi staf untuk berkinerja lebih baik semuanya bergantung pada memiliki gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Yukl (2017), kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Yukl, G., 2017, : 250) (Yukl, 2012). Pemimpin yang efektif tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Mereka mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan dan memberikan arahan yang jelas.

Produktivitas kerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari interaksi berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, suasana kerja, dan disiplin kerja. Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi pada karyawan saat melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan kontribusi individu terhadap organisasi, tetapi juga menjadi ukuran bagaimana perusahaan dapat mencapai efisiensi operasional dan daya saing di pasar (Robbins, S. P., & Judge, T. A. , 2017, : 300) (Robbins, 2016).

Untuk menemukan fenomena dari variabel – variabel diatas, penulis melakukan pra-survei terhadap karyawan di PT. Palapa Timur Telematika. Tabel dibawah ini menyajikan hasil pra-survei tersebut

Tabel 1. Hasil Pra-survei

Variabel	Puas	Tidak Puas
Disiplin Kerja	23%	40%
Lingkungan Kerja	27%	47%
Gaya Kepemimpinan	24%	44%
Produktivitas Kerja Karyawan	20%	53%

Sumber: PT. Palapa Timur Telematika

Berdasarkan data dari hasil pra-survei kuesioner diatas yang diisi oleh sebanyak 15 karyawan, terlihat bahwa PT. Palapa Timur Telematika menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan indikasi bahwa tingkat kepuasan disiplin kerja hanya sebesar 20% dan kepuasan kondisi lingkungan kerja hanya sebesar 27% yang artinya masih perlu ditingkatkan. Selain itu, tingkat kesesuaian gaya kepemimpinan sebesar 24% sedangkan produktivitas karyawan hanya sebesar 20%.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening di PT. Palapa Timur Telematika, Cikini, Jakarta Pusat”.

## 2. LANDASAN TEORI

### Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2013:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sarana di mana manajer dapat berinteraksi dengan anggota staf untuk memengaruhi perilaku, meningkatkan kesadaran, dan

kesiapan mematuhi peraturan perusahaan. Sementara itu, Hasibuan (2014:193) mengartikan disiplin kerja sebagai faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi, karena disiplin yang baik di antara karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka (Salsabila & Suryawan, 2022:3).

Disiplin kerja yang efektif dapat memperkuat antusiasme staf di tempat kerja secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen harus responsif dalam mengelola disiplin karyawan, karena hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pengawasan disiplin kerja harus dilakukan secara terus-menerus, dan hal ini seharusnya menjadi standar perilaku bagi setiap anggota organisasi guna meningkatkan kinerja (Arifa & Muhsin, 2018: 376).

Singkatnya, disiplin kerja mengacu pada pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan yang mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan berlaku yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Tempat kerja adalah tempat di mana tugas dilaksanakan mengikuti kontrak kerja yang telah diotorisasi. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Kinerja karyawan dapat sangat ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang menyenangkan, itulah sebabnya lingkungan kerja yang baik didefinisikan sebagai lingkungan di mana karyawan dapat secara signifikan mendorong tujuan perusahaan, secara langsung atau melalui perantara (Sousia et al, 2023:694)

Produktivitas karyawan akan meningkat dalam suasana kerja yang tenang, yang akan mempengaruhi output dan kinerja. Meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja sangat penting

untuk kesuksesan finansial perusahaan. Hubungan antara tempat kerja, pekerjaan, dan alat (Hafidzi et al, 2023:995).

Sehingga deskripsi para ahli tentang lingkungan kerja yang diberikan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi di mana karyawan dapat bekerja dengan tenang, yang berdampak positif pada hasil kerja dan kinerja mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting karena hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan mereka.

### **Produktivitas Kerja**

Jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan saat memperhitungkan pemanfaatan sumber daya diukur sebagai produktivitas. Produktivitas kerja karyawan menunjukkan kemampuan untuk mengoptimalkan output dengan menggunakan input secara efektif (Saleh & Utomo, 2018:34).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja di perusahaan. Tempat kerja yang nyaman dengan fitur seperti pencahayaan dan aliran udara yang memadai dan ketersediaan alat keselamatan, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Fasilitas-fasilitas yang disediakan juga berkontribusi terhadap semangat kerja yang positif (Sinaga, 2016:2).

Secara keseluruhan, produktivitas kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai kesuksesan organisasi melalui efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja dan fasilitas untuk mencapai hasil yang optimal.

### Gaya Kepemimpinan

Kapasitas seorang pemimpin untuk dengan sengaja meyakinkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan di tempat kerja dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Kemampuan ini mencakup motivasi, pengaruh, arahan, dan komunikasi dengan bawahan, serta adaptasi terhadap situasi dan kondisi organisasi (Efendi & Hardiyanto, 2021:16).

Gaya kepemimpinan juga mencakup tanggung jawab pemimpin harus membantu pengikut mencapai tujuan mereka dan menawarkan bimbingan atau bantuan untuk memastikan bahwa tujuan tersebut selaras dengan tujuan menyeluruh perusahaan. Ini menunjukkan seberapa baik pemimpin kelompok dapat membujuk kelompok untuk mencapai tujuan bersama, dengan satu atau lain cara (Sarita, 2022:194).

Kisaran interaksi antara seorang pemimpin dan bawahannya untuk mencapai tujuan dapat disimpulkan dari banyak sudut pandang yang disajikan di atas sebagai definisi gaya kepemimpinan perusahaan melalui kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi. Perilaku kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif terhadap lingkungan perusahaan juga sangat penting dalam konteks ini.

## 3. METODOLOGI

### Metode Penelitian

Menggunakan pendekatan analitis regresi berganda-PLS menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif deskriptif.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri 55 pekerja dari PT. Palapa Timur Telematika di Jakarta Pusat.

### Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam investigasi ini.

### Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis data regresi berganda-PLS diterapkan, memanfaatkan fase model dalam dan luar serta alat analisis yang disebut Smart PLS 4.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian di peroleh pengujian sebagai berikut:

### 1. *Outer Model*

*Outer model* merupakan alat untuk mengukur hubungan antara indikator serta struktur yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari sebuah data penelitian

#### a. Uji Convergent Validity

Temuan validitas konvergen dapat diamati dalam nilai faktor pemuatan dari variabel dependen dan independen yang diuji. Hasil Nilai yang nantinya akan direkomendasikan untuk convergent validity adalah sebesar  $> 0,7$  (lebih besar dari 0,7) (Ghozali 2021:71).

Tabel 2. Convergent Validity

	DK	LK	GK	PKK	Keterangan
X1.1	0,79				Valid
X1.2	0,837				Valid
X1.4	0,823				Valid
X1.6	0,717				Valid
X1.8	0,725				Valid
X2.3		0,785			Valid
X2.4		0,923			Valid
X2.5		0,761			Valid
X2.7		0,86			Valid
Y.1			0,808		Valid
Y.4			0,732		Valid
Y.6			0,891		Valid
Y.7			0,898		Valid
Y.8			0,826		Valid
Y.9			0,835		Valid
Z.10				0,848	Valid
Z.3				0,704	Valid
Z.5				0,829	Valid
Z.6				0,81	Valid
Z.7				0,916	Valid
Z.8				0,879	Valid
Z.9				0,908	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa data valid karena indikator setiap variabel sudah melebihi 0,7.

**b. Discriminant Validity**

Tabel 3. Fornell Lacker

	DK	GK	LK	PKK
Disiplin Kerja	<b>0,780</b>			
Gaya Kepemimpinan	0,338	<b>0,833</b>		
Lingkungan Kerja	0,073	0,451	<b>0,834</b>	
Produktivitas Kerja Karyawan	0,360	0,677	0,684	<b>0,845</b>

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka semua akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya. Maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi, seperti yang tercantum dalam tabel diatas.

**c. HTMT**

	(HTMT)
Gaya Kepemimpinan <-> Disiplin Kerja	0,358
Lingkungan Kerja <-> Disiplin Kerja	0,128
Lingkungan Kerja <-> Gaya Kepemimpinan	0,499
Produktivitas Kerja Karyawan <-> Disiplin Kerja	0,391
Produktivitas Kerja Karyawan <-> Gaya Kepemimpinan	0,724
Produktivitas Kerja Karyawan <-> Lingkungan Kerja	0,766

Tabel 4. HTMT

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan semua tabel HTMT diatas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan pengujian HTMT.

**d. Construct Reliability**

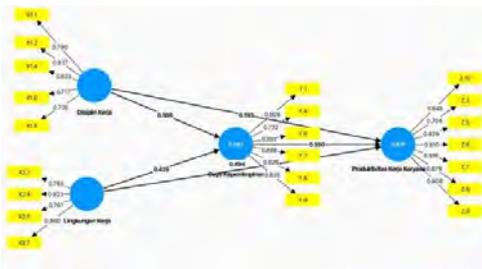
Tabel 5. Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability	(AVE)
Disiplin Kerja	0,841	0,885	0,608
Gaya Kepemimpinan	0,911	0,931	0,695
Lingkungan Kerja	0,852	0,901	0,696
Produktivitas Kerja Karyawan	0,932	0,945	0,713

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Semua konstruksi dalam tabel di atas memiliki nilai Alpha > Cronbach 0,7, keandalan komposit > 0,7, dan AVE > 0,5, menunjukkan keandalan dan potensinya untuk pengujian di masa mendatang.

**2. Inner Model**



Gambar 1. Full Model Smart PLS

**a. R-square**

Kemampuan prediksi model struktural dalam analisis SEM-PLS dipastikan dengan menghitung nilai R-Square (R2). Ketika nilai R-square mendekati 0,75, dianggap kuat, 0,50, sedang, dan 0,25, lemah.

Tabel 6. R-squares

	R-square	R-square adjusted
Gaya Kepemimpinan	0,297	0,270
Produktivitas Kerja Karyawan	0,671	0,652

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Tabel menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja karyawan adalah 0,671 dan nilai R-kuadrat dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0,297. Angka ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja dan disiplin memengaruhi gaya kepemimpinan sebesar 29,7%, sementara faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian ini memengaruhi 70,3% sisanya. Mengenai produktivitas pekerja, 67,1% di antaranya ditentukan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 32,9% sisanya

ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam studi penelitian.

**b. Uji Hipotesis**

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan untuk mengatasi hipotesis penelitian berdasarkan pengolahan data yang dilakukan. Nilai T-Statistics dan nilai P-Value diperiksa untuk melakukan uji hipotesis dalam penyelidikan ini. Jika P-Value kurang dari 0,05, hipotesis studi dapat diterima; jika lebih besar dari 0,05, itu bisa ditolak.

Tabel 8. Path Coefficient

	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1-> Z	0,306	1,979	<b>0,047</b>
X1-> Y	0,193	1,962	<b>0,049</b>
Z-> Y	0,390	3,013	<b>0,001</b>
X2-> Z	0,429	2,403	<b>0,008</b>
X2-> Y	0,494	4,882	<b>0,000</b>

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

- 1) Nilai p 0,047 (<0,05) dan nilai T 1,979 menunjukkan relevansi faktor disiplin kerja pada gaya kepemimpinan. Akibatnya, H1, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar pada gaya kepemimpinan, diakui.
- 2) Nilai p 0,008 (<0,05) dan nilai-T 2,403 menunjukkan pentingnya faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja pada gaya kepemimpinan. H2, yaitu, lingkungan kerja yang berdampak besar pada gaya kepemimpinan, oleh karena itu diakui.
- 3) Nilai T 1,962 dan nilai p 0,049 (<0,05) menunjukkan dampak faktor disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Akibatnya, H3, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan, diakui.

- 4) Nilai T 4,882 dan nilai p 0,000 ( $<0,05$ ) menunjukkan pengaruh parameter lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. H4, yang mengklaim bahwa tempat kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas mereka, oleh karena itu diakui.
- 5) Nilai p 0,001 ( $<0,05$ ) dan nilai T 3,013 menunjukkan tingkat efek yang dimiliki faktor gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja.

## 5. KESIMPULAN

- 1) PT Palapa Timur Telematika, Jakarta Pusat, disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar pada gaya kepemimpinan.
- 2) Gaya kepemimpinan di PT Palapa Timur Telematika, Jakarta Pusat, dipengaruhi secara positif dan agak signifikan oleh lingkungan kerja.
- 3) PT Palapa Timur Telematika, Jakarta Pusat, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan agak signifikan oleh disiplin kerja.
- 4) PT Palapa Timur Telematika, Jakarta Pusat, lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan agak substansial terhadap produktivitas karyawan.
- 5) Produktivitas kerja karyawan di PT Palapa Timur Telematika di Jakarta Pusat dipengaruhi secara positif dan agak signifikan oleh gaya kepemimpinan.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Yudi Yulius, MBA., selaku Ketua Yayasan Administrasi Indonesia 1972
2. Prof. Ir. Sri Astuti Indriyati, MS, Ph.D., selaku Rektor Universitas Persada Indonesia Y .A .I
3. Dr. Marhalinda, S.E., M.M., selaku dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y .A .I

4. De. Ruwaida, SE, M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y .A .I
5. Dr. Endri Sentosa, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing tugas akhir yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan dukungannya sehingga peneliti mendapatkan pengetahuan yang lebih serta dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y .A .I yang telah memberikan pengetahuan dan membantu peneliti selama perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh karyawan pada PT. Palapa Timur Telematika yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, Saleh, and Utomo Hardi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(21): 28–50.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Pt Shopee International Indonesia. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/Fcs.V2i1.291>
- Flippo B. Edwin. 2010. *Manajemen Personalialia*.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*

- Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (3rded.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, Muhammad Kamil, Agustian Zen, Fiqih Adittyta Alamsyah, Firmansyah Tonda, Lita Oktarina, Korespondensi Penulis, : Muhammad, dan Kamil Hafidzi. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." 4(6). doi: 10.31933/jemsi.v4i6.
- Johanis Souisa\*, D. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 693-702.
- Nitisemito, Alex S. 2019. *Manajemen Personalialia : (manajemen sumber daya manusia)*.
- Nur Arifa, Shinta. 2018. *Sejarah Artikel: Diterima Februari. Vol. 7. Nurdin, Ismail, dan MSi Dra Sri Hartati t.t. METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL.*
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Organizational Behavior, Global Edition, 17th edition*.
- Sarita, E. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud. Bagong Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2, No.2* , 190 - 204.
- Sinaga, S. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)". *JOM FISIP. Vol.3(2):1-13*.
- Suryawan, Ian Nurpatricia, dan Andia Salsabilla. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1):137. doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- Yukl, Gary. 2012. *Leadership in Organizations 8th Edition*.

