



Membangun Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Peran Lingkungan Kerja Dan Kompensasi

Firmansyah¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompus

E-mail: mannfirmansyah01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja serta peran mediasi dari motivasi kerja. Populasi sebesar 300 karyawan perusahaan, sampel yang digunakan sebanyak 250 responden dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Analisis data menggunakan analisis PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). Dengan smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Peran mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hasil positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of the work environment, compensation on work productivity and the mediating role of work motivation. The population is 300 employees of the company, the sample used is 250 respondents with purposive sampling techniques. Data analysis used PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) analysis. With smartPLS 3.0. The results of the study show that the work environment, compensation, and work motivation have a positive and significant influence on work productivity. The work environment and compensation have a positive and significant influence on work motivation. The role of work motivation mediation on the influence of the work environment and compensation has positive and significant results on work productivity.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif. Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi, sehingga menghasilkan karyawan yang disiplin dan produktif (Amrulloh & Sri Nawatmi, 2023). Produktivitas sering kali dipahami sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam memproduksi barang dan jasa yang selaras dengan tujuan organisasi atau Perusahaan (Melanie & Sulistyandari, 2025). Menurut (Eman et al., 2025) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dengan pengorbanan sumber daya yang minimal. Sedangkan menurut (Putra et al., 2025) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain, produktivitas mengukur seberapa efektif dan efisien suatu proses produksi dalam menghasilkan barang atau jasa. Praktik manajemen yang baik, seperti penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang teratur, dan insentif berbasis kinerja, dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan (Kassa & Worku, 2025). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang diduga kuat memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Adhika, 2025). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan suasana yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.



Menurut (Silva, 2025) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan (Ramadona & Pangesti, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Menurut (Yea Hee Ko, 2023) Produktivitas karyawan akan meningkat jika kondisi dan lingkungan kerja dipertahankan pada tingkat yang optimal, namun akan menurun jika beban kerja melebihi batas tertentu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan tempat kerja serta ketersediaan alat-alat kerja yang memadai merupakan elemen-elemen penting yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Sementara itu, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut (Zega et al., 2025) kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja mereka, baik dalam bentuk uang maupun non-uang, yang diberikan secara berkala. Kompensasi adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang baik dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik (Ramadona & Pangesti, 2021). Kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan bonus, sedangkan kompensasi non-finansial meliputi pengakuan, penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif. Salah satu strategi manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi finansial dan non-finansial yang kompetitif (Auralia & Nopi Oktavianti, 2025). Kompensasi yang menarik dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Selain dari lingkungan kerja dan kompensasi, motivasi juga dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, antusias, dan berdedikasi dalam bekerja. Menurut (Kamil Hafidzi et al., 2023) Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang positif dan kepuasan kerja. Motivasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai target kerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Namun, penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi dapat berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Artinya, pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dapat dijelaskan melalui motivasi. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar para pekerja dan berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka (Isro Saputra et al., 2023) lingkungan kerja adalah salah satu hal yang dipertimbangkan oleh karyawan pada saat mereka bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik guna untuk mencapai hasil yang optimal, apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang kerja yang sehat, aman dan nyaman. Menurut (Lenny Marlina, 2025) lingkungan kerja yang positif bukan cuman hanya berdampak pada kinerja individu akan tetapi juga akan berpengaruh terhadap interaksi sosial antar karyawan lain. Interaksi sosial

yang baik akan berpengaruh pada kolaborasi, komunikasi dan kerja sam tim yang pada akhirnya hal ini akan membuat kondisi lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kompensasi

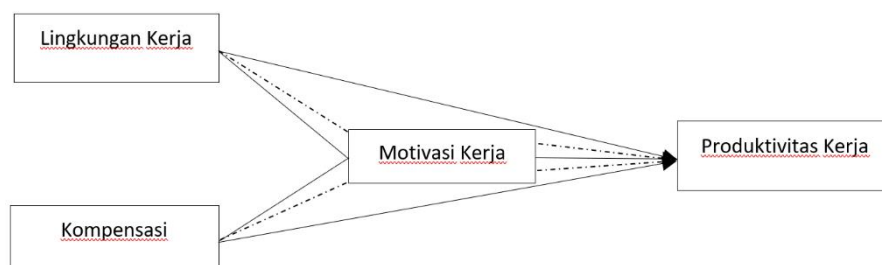
Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Made et al., 2025). Imbalan ini dapat bersifat finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial, seperti pengakuan, kesempatan untuk pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang nyaman. Menurut (Nurdianta, 2024) tujuan utama dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kinerja yang optimal, sekaligus memastikan adanya keadilan baik di dalam maupun di luar organisasi. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik, khususnya dalam hal alokasi anggaran untuk kompensasi tambahan seperti bonus, tunjangan, dan insentif lainnya, memiliki potensi untuk memberikan motivasi yang kuat dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan (Gunawan & Rusdian, 2025).

Motivasi Kerja

Menurut (Aqsa et al., 2025) motivasi kerja merupakan semangat atau dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas secara baik dan efektif. Sedangkan menurut (Yosepha et al., 2025) motivasi dapat diartikan sebagai hasil dari proses internal dan eksternal yang mampu membangkitkan semangat serta ketekunan dalam menjalani aktivitas tertentu. Dorongan dari motivasi kerja ini dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi, pencapaian tujuan, atau rasa tanggung jawab, maupun faktor eksternal, seperti gaji, penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika tingkat motivasi kerja tinggi, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan penuh dedikasi, sehingga memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Fuada et al., 2025).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran sejauh mana efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia digunakan untuk menghasilkan *output* atau hasil kerja (Melanie & Sulistyandari, 2025). Hal ini mencakup kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas dalam waktu yang tepat dan efisien. Produktivitas kerja dapat juga diartikan sebagai pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Sukardi, 2021). Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi, antara lain tingkat keterikatan, kemampuan dalam merencanakan, upaya yang dikeluarkan saat bekerja, serta produktivitas karyawan secara keseluruhan. Menurut (Hariyasasti, 2025) beberapa faktor, seperti keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, serta teknologi yang diterapkan, turut memengaruhi produktivitas ini. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan memperkuat daya saing di pasar.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian:

- H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
- H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
- H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja
- H4: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja
- H5: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
- H6: Motivasi Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
- H7: Motivasi Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

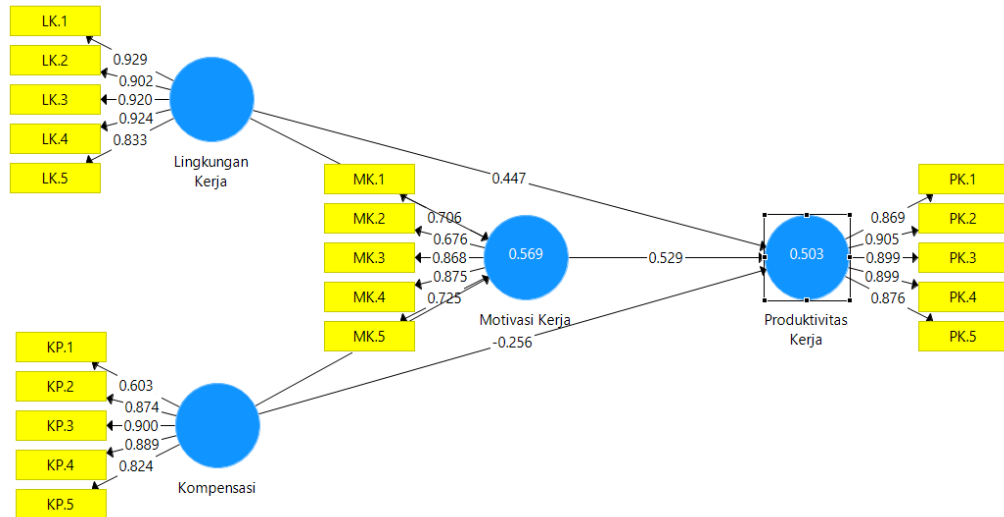
METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode survey pada seluruh karyawan Perusahaan sebanyak 300. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 250 responden. Analisis data menggunakan analisis PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*). Dengan smartPLS 3.0. PLS-SEM adalah metode analisis multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan kompleks antar variabel laten (konstruk) dan variabel indikatornya, Analisis PLS-SEM melibatkan dua tahap utama, yaitu *outer model* (pengujian validitas dan reliabilitas indikator) dan *inner model* (pengujian hubungan antar konstruk).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *inner model* pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas meliputi *convergent validity* dan *diskriminannt validity*. Sedangkan uji reliabilitas dilihat dari *composite reliability* dan *cronbach's Alpha*.



Gambar 2. Model Pengukuran (*Outer Model*)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Tabel 1. *Validitas Convergent*

Variabel	Item	Loading factor	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK.1	0.929	Valid
	LK.2	0.902	Valid
	LK.3	0.920	Valid
	LK.4	0.924	Valid
	LK.5	0.833	Valid
Kompensasi	KP.1	0.603	Valid
	KP.2	0.874	Valid

	KP.3	0.900	Valid
	KP.4	0.889	Valid
	KP.5	0.824	Valid
Motivasi kerja	MK.1	0.706	Valid
	MK.2	0.676	Valid
	MK.3	0.868	Valid
	MK.4	0.875	Valid
	MK.5	0.725	Valid
Produktivitas kerja	PK.1	0.869	Valid
	PK.2	0.905	Valid
	PK.3	0.899	Valid
	PK.4	0.899	Valid
	PK.5	0.876	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Dalam Pemodelan Persamaan Struktural (SEM), *loading factor*, yang juga dikenal sebagai *standardized loading* atau faktor muatan, menggambarkan seberapa kuat dan ke arah mana hubungan antara variabel laten (konstruk) dan indikator teramati yang terkait. Sebuah *loading factor* dianggap valid apabila memenuhi kriteria tertentu, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut secara akurat dan signifikan mengukur konstruk yang dimaksud. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* menunjukkan besaran yang cukup tinggi untuk mengukur seberapa kuatnya hubungan antara indikator dan konstraknya. Dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* tertinggi berada pada item lk.1 sebesar 0.929 dan *loading factor* terendah berada pada item kp.1 sebesar 0.603. Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada penelitian ini memiliki kekuatan yang kuat untuk mengukur hubungan antara variabel laten (konstruk) dan indikator terkait.

Table 2. Validitas Diskriminan dan Realiabilitas Konstruk

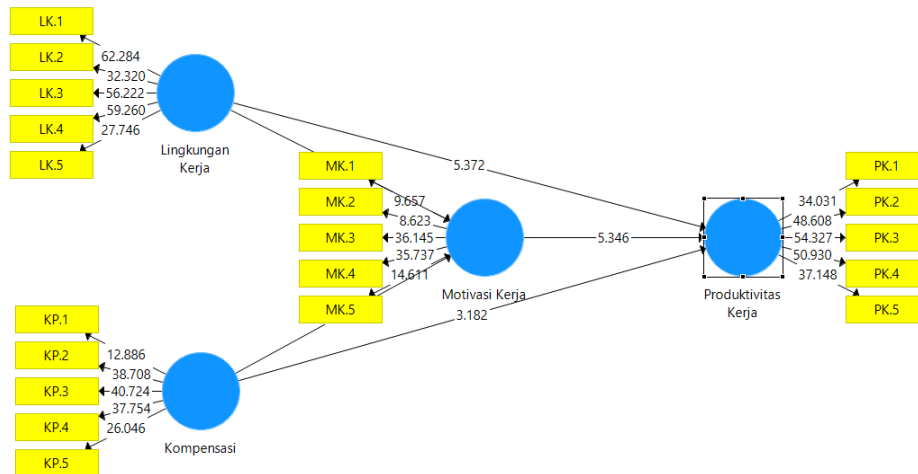
Variabel	Cronbach's Alpha	Rha_A	Reliabilitas Komposit	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.942	0.943	0.956	0.814
Kompensasi	0.877	0.872	0.913	0.681
Motivasi Kerja	0.831	0.840	0.881	0.600
Produktivitas Kerja	0.934	0.935	0.950	0.792

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Uji validitas diskriminan digunakan untuk melihat sejauh mana suatu konstruk (konsep yang diukur) berbeda dari konstruk lain didalam model penelitian. Metode umum yang digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan varians rata-rata yang diekstrak (AVE) dari setiap konstruk. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika setiap konstruk memiliki nilai AVE yang lebih besar dari pada korelasi antar konstruk. Nilai AVE yang baik apabila nilainya berada pada 0,5 atau lebih tinggi. Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE pada semua variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai AVE pada penelitian ini sangat baik dalam mewakili konstruk yang diukur pada setiap indikator-indikatornya. Cronbach's alpha. Koefisien ini mengukur konsistensi internal antar item dalam instrumen pengukuran. Nilai Cronbach's alpha yang tinggi (biasanya di atas 0,7) menunjukkan reliabilitas konstruk yang baik. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha pada semua variabel berada pada nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan menunjukkan hasil yang konsisten dan stabil. Kemudian reliabilitas composite digunakan untuk melihat sejauh mana indikator-indikator (item-item pengukuran) secara konsisten mengukur konstruk yang sama. Nilai Reliabilitas composite yang baik apabila nilainya lebih tinggi dari 0,7. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Reliabilitas composite memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0,7 hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu.

Model Struktural (*Inner model*)

Uji inner model dikenal sebagai model structural, uji ini menggambarkan hubungan antar konstruk (variabel laten) didalam model penelitian. Pada model ini menunjukkan bagaimana konstruk-konstruk saling mempengaruhi satu sama lain.



Gambar 3. Model Struktural (*Inner Model*)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Tabel 3. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Variabel	T Statistik (O/STDEV)	P Value	Keterangan
Kompensasi > Motivasi Kerja	7.185	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja > Produktivitas Kerja	5.372	0.000	Diterima
Motivasi Kerja > Produktivitas Kerja	5.346	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja > Motivasi Kerja	3.195	0.001	Diterima
Kompensasi > Produktivitas Kerja	3.182	0.002	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Koefisien jalur (*Path Coefficients*), adalah ukuran kekuatan dan arah hubungan antar konstruk (variabel laten) didalam model structural inner model. Pada tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antar konstruk pada konstruk kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 7.185, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 5.372, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja 5.346, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 3.195, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja 3.182. Koefisien jalur yang baik memiliki besaran yang cukup kuat untuk menunjukkan hubungan yang berarti antara kedua variabel, koefisien jalur dengan nilai mendekati 1 atau -1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur pada semua konstruk menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan memiliki tingkat signifikan dengan nilai P-value pada semua konstruk kurang dari 0.05.

Tabel 4. Nilai R-Square (*Koefisien Determinasi*)

Variabel	R-Square
Motivasi Kerja	0.569
Produktivitas Kerja	0.503

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0

R-Square atau koefisien determinasi, adalah ukuran statistic yang menunjukkan seberapa besar varians pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent didalam model penelitian. Nilai R-Square berkisar antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R-Square (mendekati 1),

semakin baik model dalam menjelaskan varians variabel endogen. Sebaliknya, semakin rendah nilai R-Square (mendekati 0), semakin buruk model dalam menjelaskan varians variabel endogen. Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja memperoleh nilai sebesar 0.569 dan 0.503 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki kemampuan prediksi yang moderat dalam menjelaskan varians variabel endogen.

Tabel 5. F-Square

Variabel	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
Kompensasi			0.526	0.060
Lingkungan Kerja			0.123	0.251
Motivasi Kerja				0.242
Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0

F-Square adalah ukuran efek atau besarnya pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Interpretasi nilai f^2 jika nilainya < 0.02 (sangat kecil), $0.02 > 0.15$ (kecil), $0.15 > 0.35$ (sedang), dan > 0.35 (besar). Berdasarkan analisis data pada tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi berada pada nilai f^2 sebesar 0.526 artinya memiliki pengaruh yang besar, lingkungan kerja dengan nilai f^2 sebesar 0.251 berpengaruh sedang, dan motivasi kerja dengan nilai f^2 sebesar 0.242 memiliki pengaruh sedang.

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi

Variabel	T Statistik (O/STDEV)	P Value	Keterangan
Kompensasi>Motivasi Kerja>Produktivitas Kerja	4.618	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja>Motivasi Kerja>Produktivitas Kerja	2.791	0.005	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Pengaruh tidak langsung atau mediasi merujuk pada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui perantara atau mediasi. Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai T statistic pada tingkat pengaruh mediasi antara motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 4.618 dengan nilai P-value sebesar 0.000, dan Tingkat pengaruh dari motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai pengaruh sebesar 2.791 dengan nilai P-Value sebesar 0.005. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh mediasi pada semua konstruk menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan memiliki tingkat signifikan dengan nilai rata-rata P-value berada pada kurang dari 0.05.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 3.182 dan dengan nilai signifikan sebesar 0.002 atau kurang dari 0.05. Yang artinya bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman justru dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Factor-faktor seperti cahaya ruangan, suhu ruangan, kebersihan, kebisingan, dan desain ruangan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pada karyawan. Lingkungan kerja yang baik pada perusahaan akan memberikan dampak yang positif terhadap tingkat produktivitas pada karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk justru akan dapat menghambat produktivitas serta bahkan menyebabkan masalah seperti penurunan motivasi, peningkatan stress, tingkat absensi yang tinggi dan masalah kesehatan pada karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan, yang pada akhirnya hal ini akan berdampak pada hal yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.



2. Pengaruh kompensasi terhadap terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai pengaruh sebesar 3.182 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 atau kurang dari 0.05. Yang artinya bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan memadai dapat mendorong peningkatan motivasi, semangat, serta kepuasan kerja. Kompensasi, yang meliputi seperti gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya, merupakan salah satu factor yang paling signifikan yang memotivasi karyawan. Ketika karyawan merasa kompensasi yang berikan kepada mereka cukup adil dan sesuai dengan kinerja serta kontribusi mereka, hal ini akan menjadi pemicu rasa penghargaan dari perusahaan serta pengakuan. Perasaan ini akan mendorong karyawan untuk lebih bekerja keras serta lebih produktif, dan memberikan sesuatu yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan melalui kompensasi yang adil akan cenderung bekerja dengan lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga menjadi daya tarik bagi calon karyawan berkualitas dan membantu perusahaan mempertahankan talenta-talenta terbaiknya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai pengaruh sebesar 3.195 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 atau kurang dari 0.05. Yang artinya bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung hal ini akan berdampak pada motivasi kerja, serta semangat kerja, dan kepuasan pada karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang buruk hal ini akan menurunkan motivasi pada karyawan, menyebabkan stress, serta bahkan membuat karyawan keluar dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang bersifat fisik ataupun yang bersifat non-fisik. Factor yang fisik yang mempengaruhi seperti desain ruang kerja, peralatan dan fasilitas yang ada didalam perusahaan tersebut. Kemudian pada factor sosial seperti hubungan antar karyawan, budaya perusahaan, serta gaya kepemimpinan yang terapkan oleh pimpinan tersebut hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan. Serta factor psikologis pada karyawan seperti pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan hidup atau *work life balance* pada karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung hal ini akan menjadi factor penting di dalam memotivasi karyawan. Perusahaan yang memperlihatkan factor-faktor fisik, sosial, serta psikologis ini akan mempengaruhi lingkungan kerja aman dan nyaman serta akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan kata lain, karyawan akan termotivasi, dan produktif, serta bahagia dalam bekerja, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai pengaruh sebesar 7.185 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05. Yang artinya bahwa kompensasi yang baik serta adil akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan sebab karyawan akan merasa sangat dihargai atas usaha dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Selain itu, kompensasi yang menarik juga akan menjadi daya tarik terhadap calon karyawan yang memiliki potensial, serta hal akan mempertahankan karyawan yang ada didalam perusahaan. Kompensasi yang dimaksud berupa segala bentuk imbalan yang didapat oleh karyawan atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus, serta fasilitas lainnya. Hal ini akan menjadi dorongan atau semangat kerja bagi karyawan karna karyawan mendapat imbalan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Kompensasi baik dan adil ini akan memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap motivasi kerja pada karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi yang diberikan agar karyawan dapat mempertahankan kinerja mereka agar bisa mencapai tujuan perusahaan yang lebih optimal.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai pengaruh sebesar 5.346 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05. Yang artinya bahwa karyawan yang termotivasi lebih cenderung bersemangat, serta fokus dalam bekerja. Mereka akan lebih kreatif dan inovatif didalam mencari solusi untuk masalah yang sedang dihadapi. Hal tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas mereka dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang termotivasi mereka akan lebih cenderung disiplin, tanggung jawab, dan memiliki rasa inisiatif yang tinggi. Mereka tidak hanya bekerja untuk mencapai target, akan tetapi juga untuk memberikan sesuatu yang terbaik untuk perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja adalah salah satu factor yang penting untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Peran mediasi motivasi kerja dari pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai mediasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai pengaruh yang diperoleh sebesar 2.791 dan tingkat signifikansi sebesar 0.005 atau kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar sesama karyawan yang baik, serta pengakuan atas kinerja karyawan. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung lebih semangat, berdedikasi pada perusahaan, serta lebih fokus pada pekerjaan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Motivasi kerja menjadi jembatan yang menghubungkan lingkungan kerja yang kondusif serta dengan hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja memiliki peran yang cukup penting didalam menghubungkan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif serta kondusif agar dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Dengan demikian, produktivitas kerja pada karyawan akan lebih meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pada perusahaan.

7. Peran mediasi motivasi kerja dari pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai mediasi dalam pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai pengaruh sebesar 4.618 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05. Yang artinya kompensasi yang baik, seperti gaji serta tunjangan yang menarik dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung untuk lebih produktif pada pekerjaan mereka serta merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan pada perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi tidak harga akan berdampak langsung pada produktivitas kerja akan tetapi hal ini juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting sebagai penghubung antara kompensasi dan produktivitas kerja. Perusahaan perlu memberikan kompensasi yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja ini akan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik serta memiliki karyawan yang selalu termotivasi dan lebih produktif didalam pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang memadai secara langsung mampu meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan suasana yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan efisien, sementara kompensasi yang adil serta kompetitif memberikan insentif finansial yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja



yang lebih baik. Dalam hal ini, motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara kedua faktor tersebut dan produktivitas kerja; karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek lingkungan kerja dan sistem kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi mereka.

Saran

Perusahaan dapat berfokus pada pengembangan model prediktif yang memungkinkan identifikasi kombinasi faktor-faktor pada penelitian ini yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas di berbagai departemen atau tingkatan karyawan. Eksperimen lapangan yang menguji dampak perubahan spesifik dalam lingkungan kerja, sistem kompensasi, atau program motivasi akan memberikan wawasan praktis dan terukur untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas pemahaman tentang hubungan kompleks antara motivasi, peran lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi peran mediasi dan moderasi dari variabel lain seperti kepuasan kerja, keterikatan karyawan, budaya perusahaan, atau bahkan faktor demografi pada karyawan misalnya, seperti pada generasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Jurnal Satyagraha*, 1(02), 185–192.
- Amrulloh1, A., & Sri Nawatmi2. (2023). The Influence Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Work Productivity Of Regional Revenue Agency Employees In The City Of Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3305–3318. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Aqsa, A. F., Afrizal, M., & Wahjono, S. I. (2025). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja PT Zat Store. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 5(2), 154–160.
- Auralia, C. I., & Nopi Oktavianti. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Persero Kcu Jakarta Flora 12000. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2795–2806. <http://repository.umpar.ac.id/id/eprint/749/%0Ahttps://repository.umpar.ac.id/id/eprint/749/3/BA B I1-6 romi.pdf>
- Eman, F. M., Nelwan, O. S., Lintong, D. C. A., (2025). Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara The Influence Of Emotional Intelligence , Confidence , And Personality Toward Employee Word Productivity At The North Sulawesi Provincial. 13(1), 584–595.
- Fuada, D. T., Anggraeni, P. A., Puspita, A. C., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh Literasi Digital , Motivasi Kerja , dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5, 650–665.
- Gunawan, T. I., & Rusdian, S. (2025). Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Melalui Anggaran Kompensasi: Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 8(1), 1183–1193.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence , Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. 6(1), 37–41.
- Isro Saputra, Rahmadiyahanti, Agista Fingkania, Sri Devi, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya



- Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kassa, B. Y., & Worku, E. K. (2025). The impact of artificial intelligence on organizational performance: The mediating role of employee productivity. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11(1), 100474. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100474>
- Lenny Marlina, W. H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Positif Terhadap Interaksi Sosial Karyawan. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10, 17–23.
- Made, N., Utami, S., Mutiara, P., & Wira, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(03).
- Melanie Queensha Adinda Marhadi, Sulistyandari, W. L. H. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 948–964.
- Nurdianta, Y. B. (2024). Hubungan Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kuala Mina Persada. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 2(1).
- Putra, R. E., Mudjijah, S., & Luhur, U. B. (2025). Meningkatkan Produktivitas Karyawan : Peran Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Gaya. 5(2), 486–500. <https://doi.org/10.53866/jimi.v5i2.764>
- Ramadona, M., & Pangesti, I. (2021). Kontribusi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 13(3), 158. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v13i3.10918>
- Silva, T. H. R. Da. (2025). The Role of Emotional Intelligence in Promoting Mental Peace , Healthy Work Environments , and Emotional Well-Being Among Entrepreneurs (Issue July 2024). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3673-1.ch021>
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Yea Hee Ko, I. G. B. (2023). The Effect of Computer Monitoring on Employees' Productivity in Telecommuting Arrangements. *Manajemen Science*, 1, 1–19.
- Yosepha, S. Y., Widodo, S., & Budi Wiratno. (2025). Dampak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintang Pusdikbangspes Kodiklat Tni. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15, 208–221.
- Zega, Y., Siska, E., Ekonomi, F., Studi, P., Universitas, M., & Sarana, B. (2025). Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Brinton Sejahtera Bearindo khususnya Teknologi informasi dan komunikasi yang didirikan pada tanggal 16 Agustus 2017 . 100–111.