



## Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi

**Andri Yandi**

Dosen Universitas Batanghari Jambi, Indonesia, [andriyandi.ali@gmail.com](mailto:andriyandi.ali@gmail.com)

Corresponding Author: Andri Yandi

**Abstrak:** Kualitas sebuah perusahaan sangat bergantung kepada produktivitas karyawannya. Selanjutnya, produktivitas ini ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Ketiganya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi produktivitasnya. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi produktivitas karyawannya. Semakin layak kompensasi yang diberikan, semakin tinggi produktivitas karyawan. Hal ini berarti manajer harus menyediakan ketiganya demi tercapainya kualitas perusahaan yang baik dan tergapainya tujuan perusahaan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan, Kompensasi dan Produktivitas.

### PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Tenaga kerja dalam perusahaan juga dikenal dengan istilah karyawan. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan dan mendapatkan imbalan berupa gaji dan kompensasi.

Kualitas sebuah perusahaan sangat bergantung kepada produktivitas karyawannya. Hal ini karena kualitas sebuah perusahaan dinilai berdasarkan bagaimana perusahaan itu melakukan aktivitas dalam rangka mencapai tujuannya. Seluruh aktivitas ini tentunya dilakukan oleh karyawan. Semakin produktif karyawan, semakin baik pula kualitas perusahaan tersebut.

Produktivitas karyawan ditentukan oleh banyak sekali faktor. Beberapa diantaranya adalah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Ketiganya merupakan beberapa diantara banyak sekali faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut,

penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiganya terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan artikel adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berhubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berhubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
- 3) Apakah kompensasi berhubungan dan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena perusahaan akan mendapat keuntungan apabila produktivitas karyawannya tinggi. Apabila tenaga kerja tidak terampil dan tidak memiliki keahlian, produktivitasnya tentu pasti menurun. Oleh karena itu kita harus memiliki tenaga kerja yang terampil dan ahli untuk meningkatkan produktivitas.

Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung, (J. Ravianto 1986).

Variabel Produktivitas Karyawan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Adila, et al., 2017), (Elmi & Ali, 2017), dan (Purba et al., 2017).

### **Motivasi**

motivasi (motivation) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (to move). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Winardi, 2002). motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya (Winardi, 2002). Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan. Jadi, motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga tujuannya dapat tercapai.

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Variabel motivasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Bastari et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017), dan (Chauhan et al., 2019).

### **Lingkungan Kerja**

lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan 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. Jadi, lingkungan kerja adalah suatu tempat orang-orang berkerja atau tempat melakukan pekerjaan atau lingkungan kerja itu merupakan alat perkakas yang ada di sekitar tempat kita bekerja seperti laptop, kursi, meja, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu :

- 1) **Lingkungan kerja fisik.** Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :
  - Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
  - Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
  - Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
  - Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
  - Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
  - Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
  - Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- 2) **Lingkungan kerja non fisik.** Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas para karyawan. Karena dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, juga dapat membuat perusahaan menghasilkan keuntungan dengan produktivitas yang tinggi.

Manfaat dari lingkungan kerja antara lain adalah menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas akan ada peningkatan. Manfaat yang didapat karena bekerja

dengan orang-orang yang termotivasi dan alat-alat yang memadai yakni pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat.

Variabel lingkungan kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Purba et al., 2017) dan (Sardjijo & Ali, 2017).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Dessler, 2009), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh (Simamora, 2006), kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sistem kompensasi sama dengan sistem balas jasa yang merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk memberikan imbalan kepada SDM atas apa yang mereka lakukan demi keberhasilan perusahaan

Kompensasi merupakan komponen penting dalam penciptaan suatu manajemen yang efektif dan kondusif. Kompensasi adalah bagian dari manajemen. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis.

Kompensasi dapat berupa beberapa hal, antara lain:

- Gaji/upah. Gaji atau upah merupakan bentuk kompensasi yang menjadi basis bayaran bagi karyawan sebagai imbal-an atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.
- Insentif. Insentif merupakan kompensasi tambahan di luar gaji yg diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- Tunjangan. Tunjangan merupakan bayaran atau pelayanan yang melengkapi dan melindungi gaji, berdasarkan kebijakan perusahaan.
- Fasilitas. Fasilitas merupakan kenikmatan yang diperoleh karyawan dari perusahaan, seperti mobil dinas, Bus karyawan, perumahan, parkir khusus.

### **Faktor-Faktor Kompensasi**

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar:

- a) Faktor Pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sengan mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- b) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai

besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

- c) Standar dan Biaya Hidup Pegawai. Mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai perlu karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Selain itu juga berdampak dengan termotivasinya pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Ukuran Perbandingan Upah
- d) Ukuran Perbandingan Upah. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
- e) Permintaan dan Persediaan. Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- f) Kemampuan Membayar. Perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :

- a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Permintaan. Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d) Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- f) Biaya Hidup (Cost of living). Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

- g) Posisi Jabatan. Karyawan yang mendapat jabatan yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
- h) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.
- i) Kondisi Perekonomian Nasional. Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (full employment). Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).
- j) Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Namun jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Variabel kompensasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Purba et al., 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan menggunakan dua metode, yaitu metode deskriptif kualitatif dan library research. Metode deskriptif kualitatif digunakan supaya penulis dapat menyajikan beberapa teori dan penjelasan mengenai pembahasan yang diteliti. Penulis juga menggunakan metode library research, yaitu mempelajari berbagai artikel dan buku yang mempunyai hubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

Penelitian ini berusaha mencari hubungan antar variable, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ketiganya memiliki pengaruh positif atau pengaruh negatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi yang baik dan dapat memotivasi dirinya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Apabila tidak didukung dengan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman maka produktivitas tentu tidak akan baik.. Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja

berpengaruh pula dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada dasarnya dapat dijelaskan, yaitu bahwa kinerja (performance) adalah hasil dari pengaruh antar motivasi kerja, kemampuan (abilities), dan peluang (opportunities). Dengan kata lain, kinerja adalah fungsi dan motivasi kerja dikali kemampuan dikali peluang (Robbins, 2000). Hal tersebut dapat dipahami bahwa motivasi kerja rendah, maka kinerja rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluang pun tersedia. Sebaliknya, jika motivasi kerja besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuannya tidak ada maka kinerja juga rendah.

Variabel Produktivitas Karyawan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Adila, et al., 2017), (Elmi & Ali, 2017), dan (Purba et al., 2017).

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Tentunya kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa menurunkan produktivitas dari karyawan itu sendiri. Dalam hal ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Variabel lingkungan kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Purba et al., 2017) dan (Sardjijo & Ali, 2017).

## **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar bagi para karyawan. Hubungan ini merupakan hubungan yang bersifat positif. Dengan meningkatnya kompensasi, karyawan akan memiliki semangat dan motivasi yang semakin tinggi. Meningkatnya semangat dan motivasi ini kemudian akan berdampak kepada meningkatnya pula produktivitas karyawan. Karyawan dengan motivasi dan semangat yang tinggi tentu akan dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik. Hal ini secara langsung akan meningkatkan kualitas perusahaan.

Manajemen kompensasi efektif memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a) Memperoleh Personil yang berkualitas. Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja, karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c) Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran

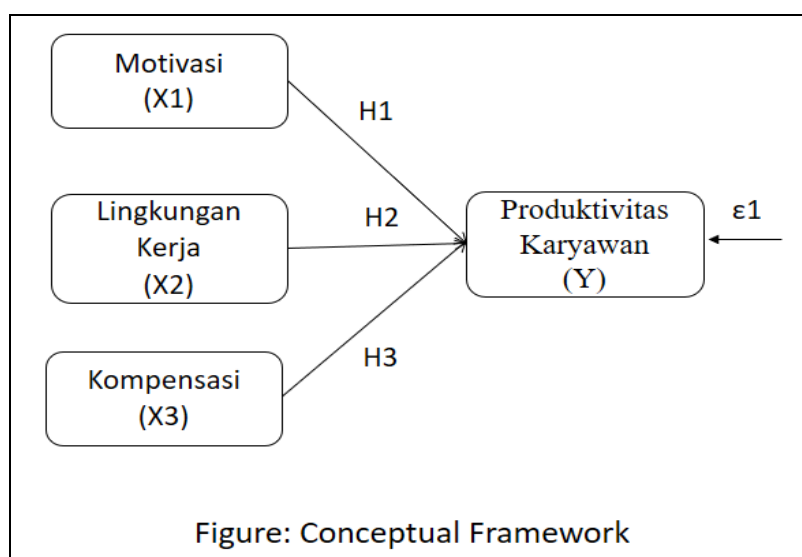
yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat di bandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

- d) Penghargaan Terhadap Perilaku yang Diinginkan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.
- e) Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standar.
- f) Mengikuti Aturan Hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

Variabel kompensasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Purba et al., 2017).

### Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework artikel ini dalam rangka pembangunan hipotesis adalah sebagai berikut:



Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y).

### KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi, Lingkungan kerja, dan kompensasi adalah tiga faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Ketiganya memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti, semakin baik atau tinggi ketiganya, semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi produktivitasnya. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi produktivitas karyawannya. Semakin layak kompensasi yang diberikan, semakin tinggi produktivitas karyawan. Hal ini berarti ketiganya akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang secara langsung berpengaruh pula terhadap kualitas perusahaan.



Pengaruh ketiganya terhadap kualitas perusahaan tentu sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer. Manajer harus mampu menyediakan ketiganya dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan. Lebih dari itu, manajer juga harus mengoptimalkan ketiganya jika ingin kualitas perusahaan terus meningkat dan menjadi optimal. Hal ini dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, A. R., & Oliver, J. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Sikap dan Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Ditha, A. dan B. M. (2016). *Manajemen Kompensasi Dan Motivasi Kerja*.
- Darmawan, R., Novyanti, V. R., & Duddiane, V. (n.d.). Makalah manajemen kompensasi dan motivasi kerja. *Makalah Manajemen Kompensasi Dan Motivasi Kerja*.
- Elmi, F., & Ali, H. (2017). The effect of incentive, training, and career development on productivity of PT. Pelita Cengkareng paper's workers. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Nugroho, M. B. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Refi Chemical Industry. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9),
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Adila, L., & Ali, H. (2017). The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT . Go-Jek Indonesia. *Journal of Research in Business and Management*.
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). EFFECT OF COMPENSATION AND JOB INSECURITY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDY ON EMPLOYEE OF BUSINESS COMPETITION SUPERVISORY COMMISSION SECRETARIAT). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Rahmasari, L. (2011). Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(1).

- Sardjijo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1> 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Terry, G. (2016). *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hal 131 13. 13–53.
- Yunita, K. (2013). Kompensasi Manajemen. In *Wordpress.com*. <http://khoyunitapublish.wordpress.com/2013/02/25/kompensasi-manajemen/>

&&&