



Peran Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UD.Wijaya Plastik

Muhammad Ragadan Amuskan^{1*}, Jati Waskito²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220139@student.ums.ac.id¹, jw271@ums.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Wijaya Plastik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi dan operasional menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Variabel komunikasi internal diukur melalui keterbukaan informasi, pemahaman tujuan organisasi, dan kelancaran komunikasi, sedangkan kompensasi diukur melalui gaji, tunjangan, bonus, dan kesesuaian imbalan. Motivasi kerja diukur berdasarkan semangat kerja, apresiasi, pengembangan karier, dan tanggung jawab kerja, sementara produktivitas diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh komunikasi internal dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 9 May 2026

First Revised 10 May 2026

Accepted 11 May 2026

First Available online 11 May 2026

Publication Date 11 May 2026

Keyword:

komunikasi internal; kompensasi; motivasi kerja; produktivitas karyawan; SmartPLS.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Produktivitas karyawan menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga perusahaan perlu memastikan tenaga kerja yang dimiliki kompeten, ditempatkan sesuai bidangnya, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik. Selain itu, keberadaan sarana dan prasarana, lingkungan kerja yang kondusif, serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas turut berperan dalam menunjang efektivitas kerja karyawan. SOP membantu meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, dan memastikan seluruh elemen organisasi bergerak sesuai visi dan misi perusahaan (Halimah, 2023).

Dalam organisasi, komunikasi menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi efektivitas kerja. Komunikasi organisasi terdiri atas komunikasi internal dan eksternal, namun komunikasi internal sering kali menghadapi berbagai kendala seperti kesalahpahaman, kurangnya keterbukaan, ego individu, serta tekanan psikologis antarkaryawan. Hambatan tersebut dapat mengganggu penyampaian informasi dan koordinasi kerja sehingga berdampak pada penurunan efektivitas pelaksanaan tugas. Komunikasi internal yang berjalan dengan baik akan membantu karyawan memahami tujuan organisasi, meningkatkan koordinasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Selain komunikasi internal, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai. Pegawai memberikan kontribusi berupa tenaga dan pikiran bagi kemajuan organisasi sehingga perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan imbalan yang layak sebagai bentuk apresiasi. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk nonfinansial seperti pujian dan pengakuan, maupun dalam bentuk finansial seperti gaji, honor, tunjangan, dan promosi jabatan. Namun, setiap pegawai memiliki persepsi yang berbeda terhadap bentuk penghargaan yang dianggap mampu meningkatkan motivasi kerja. Sebagian pegawai merasa cukup dihargai melalui pengakuan sederhana, sedangkan sebagian lainnya lebih termotivasi oleh penghargaan yang bersifat konkret dan dapat dirasakan secara langsung. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bentuk kompensasi yang sesuai agar mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara optimal (Firmansyah, 2025).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi seseorang dalam bertindak, berprestasi, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, loyalitas, serta tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu, motivasi kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung merupakan langkah strategis dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan (Rochmah & Suhartono, 2023).

Fenomena yang terjadi pada industri manufaktur menengah menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum selalu optimal meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi yang cukup kompetitif. Kondisi tersebut juga terlihat pada UD. Wijaya Plastik, di mana peningkatan target produksi belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan hasil kerja karyawan secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial seperti gaji

bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, melainkan terdapat faktor lain seperti motivasi kerja yang turut menentukan tingkat produktivitas karyawan.

Di sisi lain, komunikasi internal dalam perusahaan juga masih menghadapi berbagai hambatan, seperti ketidakjelasan informasi, kurang efektifnya umpan balik antara atasan dan bawahan, serta terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan kurang memahami tujuan kerja secara menyeluruh sehingga berdampak pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang relatif baik juga belum mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan imbalan materi, tetapi juga dorongan psikologis berupa motivasi kerja yang kuat. Dengan demikian, motivasi kerja diduga memiliki peran penting sebagai variabel perantara yang menghubungkan komunikasi internal dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kesenjangan antara upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi dengan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UD. Wijaya Plastik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan komunikasi internal, kompensasi, dan motivasi kerja secara optimal.

1.2. Tinjauan Pustaka

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang berlangsung di dalam organisasi antara pimpinan dan karyawan, antar rekan kerja, maupun antar bagian yang berbeda, baik melalui komunikasi vertikal, horizontal, maupun diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dan bawahan dalam bentuk instruksi, kebijakan, laporan, atau saran, komunikasi horizontal berlangsung antarpegawai dengan tingkat jabatan yang setara untuk mendukung koordinasi kerja, sedangkan komunikasi diagonal terjadi antarindividu dari bagian dan level jabatan yang berbeda. Komunikasi internal tidak hanya berfungsi untuk menyampaikan informasi, tetapi juga menjadi sarana dalam membangun motivasi, menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat budaya organisasi, meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja, serta mendukung efektivitas koordinasi dan pengambilan keputusan. Efektivitas komunikasi internal dipengaruhi oleh metode penyampaian informasi, gaya kepemimpinan yang terbuka, serta adanya ruang umpan balik bagi karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang tidak berjalan optimal dapat menimbulkan kesalahpahaman, kesenjangan informasi, konflik kerja, penurunan motivasi, hingga terganggunya kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang jelas, terbuka, dan responsif agar tercipta hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan mampu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan (Bani, 2022; Lumika Arung & Purnama Sari, 2022; Chandra et al., 2023).

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, dan rasa aman dalam bekerja. Pemberian kompensasi bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi yang dianggap tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi berdasarkan prinsip keadilan internal dan eksternal melalui evaluasi jabatan dan penyesuaian dengan standar industri agar kompensasi tetap relevan, mampu mengurangi turnover, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Hasibuan, 2024; Rochmah & Suhartono, 2023; Purnamasari, 2025).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan tertentu, sehingga menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas, berinisiatif, bertanggung jawab, serta meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan tersebut dapat berasal dari kebutuhan fisik maupun psikologis, seperti keinginan memperoleh penghargaan, mencapai prestasi, mendapatkan penghasilan, dan memperoleh rasa aman dalam bekerja. Motivasi kerja terdiri atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan dan perasaan bahwa pekerjaan tersebut bermanfaat, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar seperti gaji, tunjangan, promosi jabatan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Keseimbangan antara kedua jenis motivasi tersebut dinilai mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan etos kerja karyawan secara lebih efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi manajerial yang tepat, seperti pemberian penghargaan berbasis kinerja, pengembangan karier, pemberian tanggung jawab yang sesuai, serta kepemimpinan yang mampu memberikan dukungan emosional dan membangun kepercayaan karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta daya saing organisasi secara berkelanjutan (Chandra et al., 2023; Naning, 2023).

Produktifitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, yang tidak hanya diukur dari jumlah output, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta penggunaan sumber daya secara optimal. Karyawan yang produktif mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga produktivitas menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan operasional perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi individu seperti kompetensi, motivasi, kedisiplinan, serta kondisi fisik dan mental, maupun dari sisi organisasi seperti dukungan manajerial, sistem penghargaan, komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas memerlukan pendekatan manajerial yang terencana dan berkelanjutan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja yang objektif, pemberian apresiasi, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan lebih termotivasi dan mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan (Hasibuan, 2024; Apriliani & Romus, 2023).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Komunikasi internal yang efektif mampu menciptakan kejelasan informasi, memperkuat hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik, karyawan dapat memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi secara lebih jelas sehingga muncul rasa dihargai dan memiliki peran penting dalam perusahaan. Kondisi tersebut akan mendorong peningkatan semangat, antusiasme, dan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa komunikasi internal menjadi faktor strategis dalam meningkatkan keterlibatan serta motivasi kerja karyawan di dalam organisasi (Naning, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Wijaya Plastik.

Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan karena kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat, kepuasan, serta keterlibatan karyawan dalam bekerja. Dalam konteks modern, kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif, bonus, tunjangan, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya yang mampu memberikan rasa dihargai kepada karyawan. Karyawan yang memperoleh kompensasi sesuai dengan beban dan hasil kerja cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan yang didukung oleh sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Reginald & Andani, 2022). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Wijaya Plastik.

Komunikasi Internal Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Komunikasi internal yang berjalan dengan baik mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperjelas pembagian tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta mempercepat proses penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Melalui komunikasi yang efektif, karyawan dapat memahami tujuan organisasi, instruksi kerja, dan tanggung jawabnya secara lebih jelas sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efisien dan terarah. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan pekerjaan, dan penurunan semangat kerja yang akhirnya memengaruhi produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Fadli dan Parashakti (2023) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana peningkatan kualitas komunikasi internal akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H3: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik.

Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika merasa bahwa usaha dan tanggung jawab yang dilakukan memperoleh imbalan yang sebanding. Pemberian kompensasi yang adil, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun penghargaan lainnya, dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selain itu, dukungan organisasi melalui pemberian kesejahteraan yang baik juga mampu menciptakan kondisi psikologis yang lebih positif sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan (Kervin, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H4: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Motivasi juga mendorong karyawan untuk mencapai target kerja dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti keterlibatan kerja dan motivasi memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan (Kervin, 2023). Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik.

Motivasi Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara komunikasi internal dan produktivitas karyawan karena komunikasi yang efektif mampu meningkatkan semangat, rasa percaya diri, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Komunikasi internal yang baik membantu karyawan memahami tujuan organisasi, memperoleh arahan kerja yang jelas, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan sehingga mampu mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan meningkatnya motivasi kerja, karyawan cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa variabel psikologis seperti motivasi dan *well-being* mampu memediasi hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan (Fachiroh & Suratman, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah: H6: Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik.

Motivasi Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang memperoleh kompensasi

sesuai harapan cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja yang meningkat tersebut selanjutnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kompensasi dan produktivitas karyawan. Penelitian Rismawati et al. (2021) menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan dan motivasi memiliki peran mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah: H7: Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara komunikasi internal dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UD. Wijaya Plastik. Variabel komunikasi internal diukur melalui keterbukaan informasi, pemahaman tujuan organisasi, dan kelancaran komunikasi antarpegawai, sedangkan kompensasi diukur berdasarkan kepuasan terhadap gaji, tunjangan, bonus, dan kesesuaian imbalan dengan beban kerja. Motivasi kerja diukur melalui semangat kerja, apresiasi terhadap pencapaian, peluang pengembangan karier, dan tanggung jawab kerja, sementara produktivitas karyawan diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama karyawan. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi dan operasional dengan teknik simple random sampling, serta data sekunder yang berasal dari laporan perusahaan, jurnal, dan literatur pendukung. Pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS karena mampu menganalisis hubungan antar variabel secara kompleks dan tetap efektif digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal. Analisis dilakukan melalui pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen serta inner model untuk menguji hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian melalui teknik bootstrapping (Lumika Arung & Purnama Sari, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran angket kepada 101 karyawan UD. Wijaya Plastik dengan menggunakan skala Likert berbentuk checklist. Instrumen penelitian terdiri dari empat pernyataan untuk variabel komunikasi internal (X1), empat pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), empat pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z), dan empat pernyataan untuk variabel produktivitas karyawan (Y). Skala Likert yang digunakan memiliki lima tingkat penilaian, yaitu sangat setuju dengan skor 5, setuju skor 4, netral skor 3, tidak setuju skor 2, dan sangat tidak setuju skor 1. Dengan demikian, setiap jawaban responden diberikan bobot sesuai tingkat persetujuannya, di mana skor tertinggi menunjukkan penilaian paling positif terhadap pernyataan yang diberikan (Sugiyono, 2018).

Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 101 responden diolah dan menghasilkan deskripsi statistik responden dalam tabel 1 penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	81	80,2
	Perempuan	20	19,8
	Jumlah	101	100
Usia	< 30 tahun	51	50,5
	30–39 tahun	38	37,6
	40–49 tahun	12	11,9
	> 50 tahun	0	0
	Jumlah	101	100
Masa Kerja	< 1 tahun	14	13,9
	1–3 tahun	75	74,3
	4–6 tahun	12	11,9
	7–10 tahun	0	0
	> 10 tahun	0	0
	Jumlah	101	100

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 orang atau 80,2%, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang atau 19,8%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 51 orang atau 50,5%, diikuti usia 30–39 tahun sebanyak 38 orang atau 37,6%, serta usia 40–49 tahun sebanyak 12 orang atau 11,9%. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 75 orang atau 74,3%, diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang atau 13,9%, dan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 12 orang atau 11,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UD. Wijaya Plastik didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dengan usia relatif muda dan masa kerja yang masih tergolong produktif sehingga diharapkan mampu mendukung efektivitas dan produktivitas kerja perusahaan.

Jawaban Responden

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden, variabel komunikasi internal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan tanggapan positif terhadap komunikasi yang berlangsung di UD. Wijaya Plastik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa komunikasi antar departemen berjalan cukup baik, manajemen cukup terbuka dalam menyampaikan informasi, karyawan memahami visi dan tujuan organisasi, serta memperoleh informasi yang jelas terkait kebijakan dan prosedur perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal dalam perusahaan telah berjalan relatif efektif sehingga mampu mendukung koordinasi kerja dan pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan. Pada variabel kompensasi, sebagian besar responden juga memberikan tanggapan positif terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, terutama terkait penghasilan, tunjangan, bonus, dan sistem penggajian yang dianggap cukup sesuai dengan beban kerja. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban netral hingga tidak setuju, yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi belum sepenuhnya merata di antara seluruh karyawan.

Sementara itu, pada variabel motivasi kerja, mayoritas responden menunjukkan tingkat motivasi yang cukup baik, yang tercermin dari adanya kepuasan terhadap pekerjaan, apresiasi terhadap kinerja, tanggung jawab kerja, serta semangat dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya, pada variabel produktivitas kerja, mayoritas

responden juga memberikan tanggapan positif terhadap kemampuan mereka dalam mencapai target kerja, menjaga kualitas hasil kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bekerja sama dalam tim. Secara keseluruhan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi internal, kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan pada UD. Wijaya Plastik berada pada kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar efektivitas kerja karyawan dapat lebih optimal.

Analisis Auter Loading

Uji Validitas

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator pada suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi sehingga mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor lebih dari 0,5, sedangkan konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih dari 0,5. Dengan demikian, semakin tinggi nilai loading factor dan AVE yang diperoleh, maka semakin baik kemampuan indikator dalam menjelaskan konstruk penelitian (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil AVE (Average Variant Extracted)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Komunikasi Organisasi (X1)	0,569	Valid
Kompensasi kerja (X2)	0,594	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0,572	Valid
Produktifitas Kerja (Y)	0,574	Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi, ketepatan, dan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk. Dalam metode PLS, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, di mana Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur konsistensi internal konstruk, sedangkan Composite Reliability digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas sebenarnya dari suatu konstruk. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil Uji
Komunikasi Organisasi (X1)	0,770	0,6	Reliabel
Kompensasi kerja (X2)	0,781	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.764	0,6	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0.771	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan sajian data pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Inner Model

R-square digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen pada model penelitian. Nilai R-square menunjukkan seberapa besar variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen, sehingga dapat digunakan untuk menilai kualitas model penelitian. Nilai R-square sebesar 0,75 menunjukkan model yang substansial atau baik, 0,50 menunjukkan model moderat, dan 0,25 menunjukkan model lemah. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0, diperoleh nilai R-square yang menunjukkan tingkat kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Hasil pengujian nilai *R-Square* dan *Adjusted R-Square* pada model penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.664	0.441

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4. di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,664 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 66,4% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian path coefficient dilakukan untuk mengetahui arah dan signifikansi hubungan antar variabel dalam model struktural sekaligus menguji hipotesis penelitian, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Analisis dilakukan menggunakan software SmartPLS 3.0 sehingga diperoleh hasil hubungan antar variabel yang ditunjukkan melalui diagram path coefficient berikut ini.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 5 *path coefficient* berikut ini :

Tabel 5. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Z	0,459	0,498	0,080	5,712	0.000
X2 -> Z	0,376	0,433	0,079	4,774	0.000
X1 -> Y	0,613	0,664	0,069	8,840	0.000
X2 -> Y	0,353	0,408	0,079	4,444	0.000
Z -> Y	0,258	0,313	0,079	3,274	0.001

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, komunikasi internal dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Wijaya Plastik dengan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, komunikasi internal dan kompensasi juga berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja turut menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai p-values sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal, kompensasi, dan motivasi kerja, maka produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik akan semakin meningkat.

Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel 6 adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0,553	0,646	0,065	8,452	0,000
X2 -> Z -> Y	0,230	0,275	0,081	2,849	0,005

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,553 dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,230 dan nilai p-values $0,005 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi internal dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Wijaya Plastik dengan koefisien jalur sebesar 0,459, nilai p-values $0,000 < 0,05$, dan nilai t-hitung $5,712 > t$ -tabel 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Komunikasi internal yang efektif mampu menciptakan kejelasan informasi, memperkuat hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena mampu meningkatkan semangat dan keterlibatan kerja pegawai (Widodo & Salman, 2023; Haidar et al., 2022; Firmansyah, 2025).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Wijaya Plastik dengan koefisien jalur sebesar 0,376, nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t-hitung sebesar 4,774 yang lebih besar dari t-tabel 1,96, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Secara teoritis, kompensasi merupakan faktor ekstrinsik yang mampu mendorong semangat kerja karyawan karena imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab kerja akan menimbulkan rasa dihargai serta meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan semangat kerja dan

berpotensi menyebabkan turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif untuk menjaga serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haidar et al. (2022), Firmansyah (2025), dan Yulita & Sarwoko (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik dengan koefisien jalur sebesar 0,613, nilai p-values $0,000 < 0,05$, serta nilai t-hitung 8,840 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena komunikasi yang efektif mampu meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi antarbagian, mempercepat penyampaian informasi dan instruksi, serta membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Kondisi tersebut membuat pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien, tepat waktu, dan terarah sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, komunikasi yang baik juga mendorong terciptanya kerja sama tim yang lebih solid dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haidar et al. (2022), Firmansyah (2025), serta Yulita dan Sarwoko (2022) yang menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik dengan koefisien jalur sebesar 0,353, nilai p-values $0,000 < 0,05$, dan nilai t-hitung 4,444 lebih besar dari t-tabel 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan karena karyawan yang merasa memperoleh imbalan yang layak cenderung bekerja lebih giat, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Selain itu, sistem kompensasi yang baik dan berbasis kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memotivasi karyawan untuk mencapai target perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil dan mampu memberikan dorongan positif bagi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haidar et al., 2022), (Firmansyah, 2025), dan (Yulita & Sarwoko, 2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik dengan koefisien jalur sebesar 0,258, nilai p-values $0,001 < 0,05$, dan nilai t-hitung $3,274 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang memengaruhi semangat, fokus, disiplin, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu meningkatkan kualitas kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan lebih inovatif dalam bekerja, sedangkan rendahnya motivasi dapat menyebabkan

menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui komunikasi yang efektif, pemberian kompensasi yang layak, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Salman (2023), Haidar et al. (2022), dan Firmansyah (2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja pada UD. Wijaya Plastik, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,553, nilai p-values $0,000 < 0,05$, serta nilai t-hitung 8,452 yang lebih besar dari t-tabel 1,96, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Komunikasi internal yang baik ditandai dengan keterbukaan informasi, kejelasan instruksi, umpan balik yang konstruktif, serta adanya komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan memahami tugas serta tanggung jawabnya dengan lebih baik. Kondisi tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, mempermudah koordinasi antarbagian, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan semangat, disiplin, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja, karyawan cenderung bekerja lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja juga mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara komunikasi internal dan produktivitas karyawan pada UD. Wijaya Plastik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja pada UD. Wijaya Plastik dengan koefisien jalur sebesar 0,230, nilai p-values $0,005 < 0,05$, dan nilai t-hitung 2,849 > t-tabel 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi dan produktivitas karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial seperti gaji, bonus, penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier, mampu meningkatkan semangat, kepuasan, dan tanggung jawab kerja karyawan apabila dirasakan adil serta sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Peningkatan motivasi kerja tersebut selanjutnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan produktif dalam mencapai target perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting yang menjembatani hubungan antara kompensasi dan peningkatan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil dan berkelanjutan agar mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan secara optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja serta produktivitas karyawan UD. Wijaya Plastik. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan mampu memediasi pengaruh komunikasi internal serta kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal dan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, UD. Wijaya Plastik disarankan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi internal, memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi, penghargaan, promosi jabatan, serta peluang pengembangan karier guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, dan mempertahankan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

5. REFERENCES

- Apriliani, A., & Romus, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 02(1), 133–141.
- Bani, M. P. (2022). Effect Of Internal Communication and Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 15(2), 1–23.
- Chandra, C. R. H., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Fariha, N. F., & M. Nastain, M. N. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022. *JKOMDIS: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i1.45>
- Fachiroh, D., & Suratman, A. (2023). Job Satisfaction as a Mediator of Compensation and Motivation on Employees Performance. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 10(1), 71–85. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v10i1.10556>
- Fadli, W. A., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(03), 132–141. <https://doi.org/10.59422/global.v1i03.234>
- Firmansyah. (2025). Membangun Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Peran Lingkungan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi (JAME)*, 1(3), 97–107. <https://doi.org/10.69666/jame.v1i3.14>
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 127–139. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.12>
- Hana, S. P., Dewi, T., & Whisnu, H. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Hasibuan, N. H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta. *Maneggio Journal*, 2507(February),

1–9.

Kervin, R. V. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Petrokimia Gresik. 844-856.

Lumika Arung, A., & Purnama Sari, W. (2022). Analisis Komunikasi Internal dalam Membangun Kinerja yang Baik. *Kiwari*, 1(2), 350–355.

Naning, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 10(1), 88–98. <https://doi.org/10.53008/kalbisocio.v10i1.1805>

Purnamasari, W. (2025). Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi Sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan. *Pelita: Jurnal Penelitian, Terapan Dan Aplikatif*, 2(3), 134–143.

Reginald, L., & Andani, K. W. (2022). Kompensasi Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(03), 647–655.

Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (n.d.). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.

Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>

Rochmah, A. N., & Suhartono, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(4), 1498–1527. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i4.864>

Tubel Agusven1, C. M. (2025). DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT.BANGUNAN INDAH SEJAHTERA. *JURNAL MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 168-178.

Yarsasi, S., Tahyudin, I., & Hariguna, T. (2025). Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada Aplikasi SMARTPLS. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 5(7), 1905–1913. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.885>