



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4624-4633

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Hajrina<sup>1</sup>, Amirudin Syarif<sup>2</sup>

Universitas Bina Darma Palembang

[hajrinahajrina3@gmail.com](mailto:hajrinahajrina3@gmail.com), [amirudinsyarif@binadarma.ac.id](mailto:amirudinsyarif@binadarma.ac.id)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh insentif berbasis kinerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. Masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah Insentif berbasis kinerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data: studi kepustakaan, wawancara, serta kusioner. Teknik analisis yang digunakan adalah metode SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.1.4 dengan model pengukuran outer model dan inner model. Hasil penelitian 1) Insentif berbasis kinerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2) Motivasi kerja itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3) Lingkungan kerja itu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

*Kata Kunci:* Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

### **1. LATAR BELAKANG**

Menurut Yandi (2022). Mengatakan peningkatan kemajuan teknologi dan ekonomi tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu untuk meningkatkan daya saing adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagai salah satu perusahaan transportasi terbesar PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang memainkan peran penting dalam menyediakan layanan transportasi yang efisien dan berkualitas tinggi. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan harus bekerja dengan produktif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Insentif berbasis kinerja merupakan salah satu strategi yang banyak diterapkan oleh perusahaan agar mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Insentif ini dapat berupa bonus, penghargaan, atau bentuk kompensasi lainnya yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja di harapkan untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut pendapat Nirwana & Haryani dalam Olbata et. al. (2021) Pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja. Dalam penelitian Pratiwi et al. 2023 mengatakan insentif yang di berikan dapat menjamin bahawa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi karena itu tujuan pemberian ini adalah sebagai untuk mendorong karyawan agar dapat berkerja lebih giat, serta menunjukkan prestasi yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang di kaitkan dengan kinerja baik bersifat material atau non material yang dapat memberika motivasi atau daya dorong bagi karyawan untuk lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerjanya meningkat dan pada akhirnya tujuan perusahaan tercapai. Rochmatetal dalam Subkhan et al. (2023)

Motivasi juga adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dan memiliki semangat kerja yang lebih. Hal ini sependapat dengan Faunida dalam Mariani & Firdaus (2024) motivasi merupakan hal yang menyebabkan dan mendorong perilaku manusia. sebab itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja berinteraksi dengan insentif yang diberikan dan bagaimana keduanya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam Hayati & Saputra (2023)

---

Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

mengatakan motivasi muncul dalam diri manusia itu oleh dorongan karena adanya unsur suatu tujuan, yang di mana tujuan ini menyangkut soal kebutuhan.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan. Menurut Uso dalam Olbata & Saerang (2021) baik pengusaha maupun berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berlian & Rafida (2022) mengatakan bahwa jika lingkungan kerja yang baik ataupun positif dapat meningkatkan dampak efisiensi pada tenaga kerja.

Dalam penelitian Baiti *et al.* (2020) produktifitas karyawan akan meningkat jika apabila lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan kelancaran, rasa senang aman dan keselamatan dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan. selain itu hubungan positif antara rekan kerja dan atasan menghasilkan suasana kerja yang harmonis yang dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi dalam tim. Dengan demikian, perusahaan yang menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif tak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan tetapi dapat juga membantu perusahaan berhasil secara keseluruhan.

Produktivitas karyawan adalah ukuran seberapa efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja, ini sapat di lihat dari kualitas kerja serta pencapaian target. Dalam penelitian Irfan (2023) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu individu atau organisasi yang dapat menghasilkan lebih banyak output (baik dalam kualitas ataupun kuantitas. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit atau rendah untuk tujuan untuk meningkatkan kinerja dari berbagai bidang. Dalam penelitian Berlian & Rafida (2022) juga mengatakan bahwa produktivitas karyawan adalah berupa tolak ukur apakah karyawan menggunakan kemampuan mereka secara maksimal untuk mencapai output perusahaan secara konstan agar dapat di capai. Menurut Handoko seperti yang di kutip oleh Busro dalam Septa wardani *et al.* (2023) Produktivitas tidak hanya mencakup hal fisik, tetapi juga melibatkan aspek psikologis individu dan upaya yang mereka lakukan untuk mencapai hal yang optimal. Aspek psikologis ini mencakup motivasi kepuasan kerja, keyakinan diri, dan tingkatan kelelahan atau stres yang di alami karyawan. Maka dari itu karyawan yang termotivasi tinggi akan dan merasa puas dengan pekerjaan mereka yang membuat mereka cenderung lebih berkomitmen dan berusaha keras yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Untuk permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah bagaimana karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang itu mengurus masalah yang terjadi. Dari pengalaman peneliti magang selama tiga (3) bulan di kantor PT Kerta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang, saya banyak melihat bahwa ada beberapa karyawan itu yang cenderung kerjanya santai, namun meskipun santai karyawan di kantor tetap dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap produktivitas. Karena insentif itu merupakan mendorong karyawan untuk mencapai target dan meningkatkan kerja motivasi itu meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang positif itu dapat menghilangkan rasa stres dan dapat meningkatkan kefokusannya karyawan serta mendorong kolaborasi dan inovasi.

## 2. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Insentif Berbasis Kinerja

Insentif berbasis kinerja adalah jenis kompensasi tambahan yang di berikan ke pada karyawan berdasarkan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas atas mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Hal ini mengacu pada keyakinan karyawan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik. Insentif yang efektif harus memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya, pelatihan serta dukungan. Karena, jika karyawan yang merasa mampu dan memiliki dukungan yang cukup, maka akan semakin tinggi harapan mereka.

**H1:** Apakah adanya pengaruh insentif berbasis kinerja terhadap produktivitas karyawan di kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

### Motivasi kerja

motivasi kerja dapat di definisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan komponen yang mempengaruhi untuk memilih tujuan

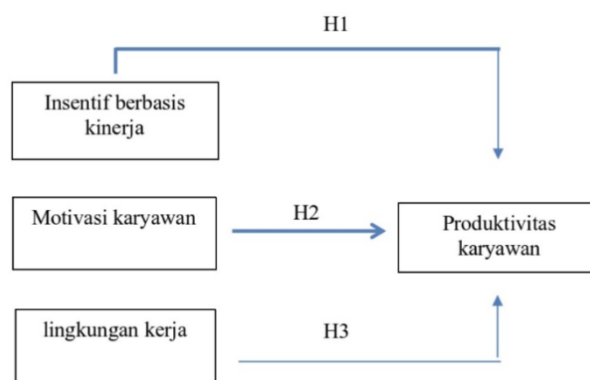
seseorang. Tujuannya agar untuk menggertakkan atau menggugah secara sadara dan sengaja untuk melakukan sasuaat sehingga mereka dapat mencapai tujuannya serta mencapai hasil nyang di inginkan.

**H2:** Apakah adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

**Lingkunga Kerja**

Lingkungan kerja merupakan hal fisik contohnya berupa fasilitas, tata ruang dan psikologis (dukukan manajemen, hubungan antar karyawan) yang memepengaruhi kenyamanan karyawan dan kinerja karyawan.selain itu hubungan positif antara rekan kerja dan atasan menghasilkan suasana kerja yang harmonis yang dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi dalam tim. Dengan demikian, perusahaan yang menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif tak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan tetapi dapat juga membantu perusahaan berhasil secara keseluruhan.

**H3:** Apakah adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di kantor PT Kereta Api (Persero) Indonesia Divisi Regional III Palembang.



**Gambar**  
**Skema kerangka pemikiran**

**3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Lokasi objek penelitian adalah Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu data Primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data adalah studi kepustakaan, wawancara, serta kusioner. Data yang di ambil langsung dari responden menggunakan skala likert dengan rentang: 1 = (sangat tidak setuju) hingga 5 = (sangat setuju) Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang berjumlah 176 karyawan. Teknik sampel yang di gunakan adalah *purposif sampling* karena teknik yang di pilih adalah teknik *purposif sampling*. Maka dengan itu sampel yang di gunakan berjumlah 40 orang yang akan menjadi responden. Yang akan menjadi responden memiliki kreteria sebagai berikut. 1) Karyawan tetap, 2) Telah berkerja selama lima tahun, 3) Pernah menerima insentif berbasis kinerja. Teknik analisis yang di gunakan adalah metode SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.1.4 dengan model pengukuran outer model dan inner model.

**Tabel Operasional variabel**

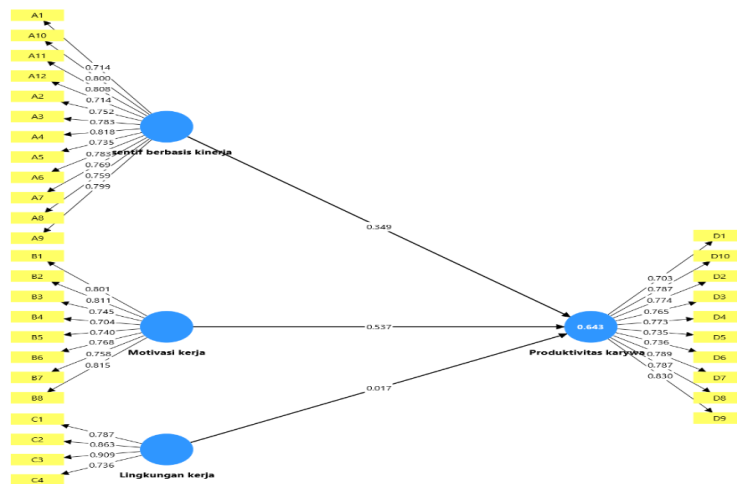
Variabel	Indikator
Pengaruh insentif berbasis kinerja (X1)	Insentif material a) Bonus b) Komisi c) Kompensasi d) Jaminan sosial
	2. Insentif non material: a)Pemberian piagam penghargaan

Variabel	Indikator
Motivasi karyawan (X2)	b) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan
	1. kebutuhan akan rasa aman
	2. Kebututuhan akan sosial
	3. Kebutuhan penghargaan
Lingkungan kerja (X3)	1.Lingkungan kerja fisik: seperti penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja
	2.Lingkungan kerja non fisik: seperti hubungan kerja atasan dengan
Terhadap produktivitas karyawan (Y)	1. Kemampuan
	2. Semangat kerja
	3. Pengembangan diri
	4. Mutu dan efisiensi
	5. meningkatkan hasil yang di capai.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Measurements Model/Outer Model

##### 1. Convergen Validity



Gambar Analisis Outer Model

Dari gambar di atas bahawa bisa di lihat untuk nilai outer loading dari semua indikator variabel yaitu X1,X2,X3 dan juga Y itu sudah memenuhi nilai lebih besar dari daari 0,5 sehingga semua variabel ini dikatakan valid.

##### 2. Validitas discriminant

Dengan melihat nilai AVE dengan nilai akar AVE, di mana nilai AVE memiliki kriteria lebih dari 0,5, diskremi validitas digunaka untuk memastikan bahwa suatu konstruk tidak hanya berdasarkan konstruk lain, tetapi juga tidak terlalu berkolerasi dengan konstruk lainnya.

Tabel Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Insentif berbasis kinerja	0.593
Motivasi kerja	0.591
Lingkungan Kerja	0.683
Produktivitas karywan	0.591

Sumber; Data olahan SmartPLS 4.1.1.4

### 3. Nilai Akar (Fornell Lacker Criterion)

**Tabel fornell Lacker Criterion**

	Insentif berbasis kinerja	Motivasi kerja	Lingkungan kerja	Produktivitas karyawan
Insentif berbasis kinerja	0.770			
Motivasi Kerja	0.600	0.769		
Lingkungan kerja	0.293	0.215	0.826	
Produktivitas karyawan	0.677	0.751	0.234	0.769

*Sumber; Data olahan SmartPLS 4.1.1.4*

Dari tabel di atas di lihat dari nilai akar *Fornell lacker criterion* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai akar AVE kolerasinya dengan variabel yang lain. Maka dengan adanya nilai setiap variabel yang lebih tinggi dari akar AVE sehingga diskriminant validity terpenuhi.

### 4. Uji Kolerasi Model

Uji Kolerasi Model untuk mengukur hubungan antara dua variabel. dalam uji ini melihat apakah indikator mengalami kolieniaritas dengan melihat nilai VIF <5 baru bisa indikator tidak mengalami kolieniaritas.

**Tabel Kolieniaritas model**

variabel	VIF	Keterangan
A1	3.137	Tidak Terjadi kolieniaritas
A10	3.672	Tidak Terjadi kolieniaritas
A11	3.158	Tidak Terjadi kolieniaritas
A12	2.318	Tidak Terjadi kolieniaritas
A2	3.698	Tidak Terjadi kolieniaritas
A3	3.060	Tidak Terjadi kolieniaritas
A4	3.350	Tidak Terjadi kolieniaritas
A5	2.208	Tidak Terjadi kolieniaritas
A6	3.243	Tidak Terjadi kolieniaritas
A7	2.920	Tidak Terjadi kolieniaritas
A8	3.239	Tidak Terjadi kolieniaritas
A9	4.326	Tidak Terjadi kolieniaritas
B1	2.367	Tidak Terjadi kolieniaritas
B2	2.422	Tidak Terjadi kolieniaritas
B3	3.247	Tidak Terjadi kolieniaritas
B4	2.537	Tidak Terjadi kolieniaritas
B5	3.347	Tidak Terjadi kolieniaritas
B6	2.719	Tidak Terjadi kolieniaritas
B7	4.184	Tidak Terjadi kolieniaritas
B8	3.844	Tidak Terjadi kolieniaritas
C1	1.750	Tidak Terjadi kolieniaritas
C2	1.851	Tidak Terjadi kolieniaritas
C3	2.803	Tidak Terjadi kolieniaritas
C4	2.134	Tidak Terjadi kolieniaritas
D1	2.833	Tidak Terjadi kolieniaritas
D10	3.538	Tidak Terjadi kolieniaritas
D2	2.776	Tidak Terjadi kolieniaritas

D3	2.233	Tidak Terjadi kolieniaritas
D4	2.566	Tidak Terjadi kolieniaritas
D5	2.967	Tidak Terjadi kolieniaritas
D6	2.590	Tidak Terjadi kolieniaritas
D7	3.126	Tidak Terjadi kolieniaritas
D8	3.848	Tidak Terjadi kolieniaritas
D9	3.730	Tidak Terjadi kolieniaritas

Sumber; Data olahan SmartPLS 4.1.1.4

Dari tabel di atas di ketahui bahwa nilai VIT dari masing masing indikator > 5 sehingga tidak terjai kolieniaritas terhadap indikator variabel

### 5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat di nilai dari *Cronbach's Alpaha*: Nilai *Cronbach's Alpaha* adalah ukuran yang paling umum di gunakan untuk menilai konsistensi internal dari suatu instrumen. Nilai antara 0 dan 1 dimana nilainya di atas 0,6 itu di anggag baik dan menunjukan bahwa item-item instrumen tersebut saling berkorelasi dengan baik

**Tabel Uji Reliabilitas Komposit**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Insentif berbasis kinerja (X1)	0,938	0,945	0,946	0,593
Motivasi kerja (X3)	0,902	0,919	0,920	0,591
Lingkungan kerja (X2)	0,857	0,908	0,895	0,683
Produktivitas karyawan(X3)	0,923	0,927	0,935	0,591

Sumber; Data Oलाha SmartPLS 4.1.1.4

Dari data di ata itu dapat di lihat bahwa nialai Cronbach's Alpha, rho-A dan juga nilai Composite Reliability setiap variabel sudah memenuhi ketentuan, sehingga bisa dikatakan realibel.

### Uji Model Strucktural /Inner Model

Dalam penilaian model struktural dengan menggunakan SmartPLS di mulai melihat dengan nilai R Square untuk setiap variabel laten edogen yakni Insentif berbasis kinerja Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan sebagai ketentuan dari model struktural

#### 1. R-Square

R-Squared adalah uji statistik yang digunakan untuk melihat atau menentukan seberapa baik variabel idependen menjelaskan variasi dalam variabel dependen

1. Jika nilai  $R^2 > 0,75$  maka menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel
2. Jika nilai  $R^2 = 0,50$  maka menunjukkan hubungan yang moderate (sedang)
3. Jika nilai  $R^2 < 0,25$  maka menunjukkan hubungan yang lemah (kecil)

Hal ini bersangkutan denga menurut Chin (1998), nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

**Tabel R Square**

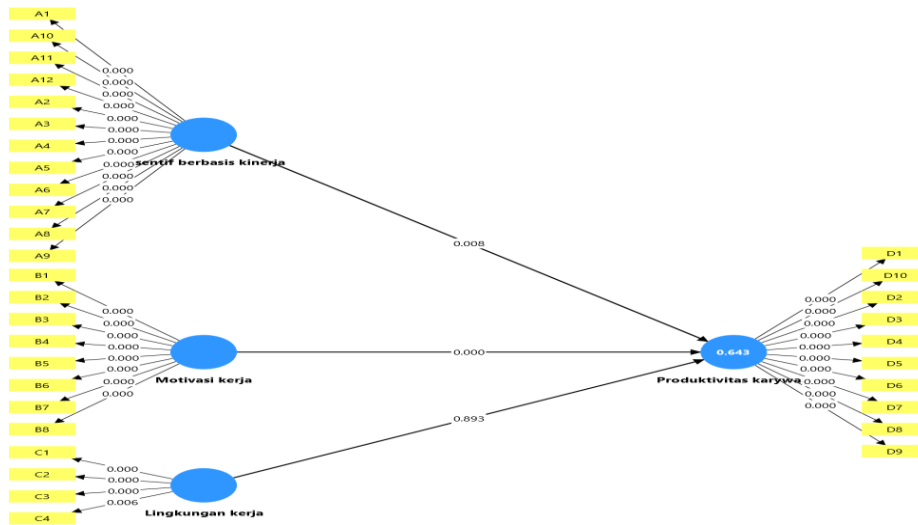
	R-square	R-square adjusted
Produktivitas karyawan	0,643	0,614

Sumber; Data olahan SmartPLS 4.1.1.4

Berdasarkan tabel R Square diatas variabel Produktivitas karyawan sebesar 0,643. Hal ini berarti variabel laten Insentif berbasis kinerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja mampu menerangkan atau memprediksi

**Pengujian hipotesis**

Dalam penelitian Alfikri et al. (2024) mengatakan Uji hipotesis dilakukan dengan model struktural dengan melihat nilai R-Squared nya yang merupakan uji kebaikan model. Selain itu, juga dapat dilihat pengaruh total dari koefisien parameter dan nilai t-statistic yang signifikan sebesar 1,96



**Gambar Analisis Inner Model**

**2. Direct Effect (Path Coefficient)**

**Tabel path Coefficient**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Insentif Berbasis kerja -> Produktivitas karyawan	0,349	0,360	0,131	2,672	0,008
Motivasi kerja -> Produktivitas karyawan	0,537	0,521	0,148	3,633	0,000
Lingkungan kerja -> Produktivitas karyawan	0,017	0,049	0,124	0,134	0,893

Sumber; Data olahan smartPLS 4.1.1.4

Berdasarkan tabel diatas variabel eksogen jika nilai T statistic > 1,96 atau P Value dengan nilai < 0,05

1.  $X1-Y = 0.349$  (positif), P-Value  $0,008 < 0,005$  ( signifikan ) (H1)
2.  $X2-Y = 0.537$  (positif), P-Value  $0,000 < 0,005$  ( signifikan ) (H2)
3.  $X3-Y = 0.017$  (Positif), P-Value  $0,893 > 0,005$  ( Tidak Signifikan ) (H3)

## Pembahasan

Setelah dilakukan analisis bahwa pengaruh insentif berbasis kinerja itu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (X1-Y), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (X2-Y), lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan tidak berpengaruh signifikan (X3-Y).

### H1 : Pengaruh Insentif berbasis kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang pertama yaitu “H1 : Pengaruh Insentif berbasis kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan” dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value > 0,05 jadi pada model penelitian ini antara pengaruh Insentif berbasis kinerja terhadap produktivitas karyawan itu berpengaruh positif dan signifikan (H1 Diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,349 dengan P Value sebesar 0,008. Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa insentif berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat insentif berbasis kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan Produktivitas karyawan dan akan menjadi jauh lebih baik dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat insentif berbasis kinerja maka akan membuat produktivitas menjadi kurang optimal. Karen hal ini terjadi insentif berbasis kinerja yang dimiliki karyawan masih kurang. Dari hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Lampa et al (2021) yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo.” menyatakan bahwa insentif berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya insentif berbasis kinerja itu penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dengan adanya insentif berbasis kinerja yang tinggi akan semakin baik produktivitas karyawan.

### H2: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang kedua yaitu “H2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan” dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value < 0,05 jadi pada model penelitian ini antara pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan itu berpengaruh positif dan signifikan (H2 diterima). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,537 dengan P Value sebesar 0,000. Dari hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis yang memberikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan, itu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan akan menjadi lebih baik begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi karyawan maka akan membuat kinerja menjadi kurang optimal. Maka hal ini terjadi karena motivasi yang dimiliki karyawan masih kurang. Dari hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Septa Wardani & Hendratni (2023) berjudul “Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dengan adanya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan semakin baik produktivitas karyawan.

### H3: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini akan dibahas mengenai hasil hipotesis yang menerangkan rumusan pada penelitian yang ketiga yaitu “H3 : Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan” dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa menunjukkan P Value > 0,05 jadi pada model penelitian ini antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan itu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (H3 ditolak). Maka dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,017 dengan P Value sebesar 0,893. Dari hasil analisis tersebut bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini juga bertentangan dengan teori yang di temukan oleh hierarki dalam buku Stephen et al. (edisi 16) yang

mengatakan bahwa lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana yang kondusif, menumbuhkan rasa aman dan mendorong rasa tanggung jawab, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja masih belum cukup kuat dalam memberikan dukungan kinerja pada kualitas karyawan. Hal ini juga sejalan dengan Wahida et. al 2024 yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja juga terjadi tidak signifikan di karenakan beberapa faktor lain yang lebih dominan dan mempengaruhi produktivitas karyawan seperti motivasi instristik, keterampilan dan kepemimpinan karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada setiap bab diberikan kesimpulan sesuai dengan pengelolaan data menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.1.4 sebagai berikut: 1). Insentif berbasis kinerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan. Artinya, kualitas Inentif berbasis kinerja (X1) mampu dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y). yang mana semakin bagus kualitas Insentif yang di berikan maka akan lebih optimal dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y). 2). Motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif secara signifikan pada produktivitas karyawan. Maka dari itu Motivasi kerja (X2) mampu dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y). 3). Lingkungan kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan. Maka dari itu kualitas Lingkungan kerja (X3) tidak mampu dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y). Namun yang mana semakin bagus lingkungan kerja yang di berikan maka akan lebih optimal dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y). begitu juga sebaliknya rendahnya kualitas lingkungan kerja itu dapat memperburuk kualitas produktivitas karyawan(y). 4). Di karena lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, meskipun memiliki pengaruh positif secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja mungkin belum cukup memadai atau tidak langsung memengaruhi produktivitas dalam konteks khusus Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

## REFERENSI

1. Alfiki, R., Syarif, A., & Heriyanto, H. (2024). Pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Teamwork Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PLN UP3 (Persero) ULP Rivai. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 1000–1008. <https://doi.org/10.47233/jebs.v4i5.2050>
2. Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 107–126.
3. Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
4. Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
5. Basu, S. (2023). Motivation and Its Impact on Employee Performance. *American Journal of Social Development and Entrepreneurship*, 2(1), 22–25. <https://doi.org/10.54536/ajsds.v2i1.1250>
6. Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93.
7. Cao, X. (2023). The Application of Structural Equation Model in Psychological Research. *CNS Spectrums*, 28(S1), S17–S19. <https://doi.org/DOI: 10.1017/S1092852923000858>
8. Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (1st ed., pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
9. Cooksey, R. W. (2020). Descriptive Statistics for Summarising Data. In *Illustrating Statistical Procedures: Finding Meaning in Quantitative Data* (pp. 61–139). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-2537-7\\_5](https://doi.org/10.1007/978-981-15-2537-7_5)
10. Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention (Studi pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182–188.
11. Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
12. Geladi dan Kowalski, 1986 *Partial Least Square (PLS), Pengertian, Fungsi, Tujuan, Cara* Deepublish. <https://www.statistikian.com/2018/08/pengertian-partial-least-square-pls.html>
13. Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Struktural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
14. Hayati, S., & Saputra, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1). <https://doi.org/10.58258/bisnis.v2i1.5430>
15. Hossan, D., Dato' Mansor, Z., & Jaharuddin, N. S. (2023). Research Population and Sampling in Quantitative Study. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*, 13(3), 209–222. <https://doi.org/10.58915/ijbt.v13i3.263>
16. Ilahiyah, A., & Poniman. (2023). Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna terhadap Sistem E-Commerce Menggunakan Metode SEM-PLS. *Journal of Maneuacturing in Industrial Engineering and Technology (MINE-TECH)*, 2(1), 29–33. <https://doi.org/10.30651/mine-tech.v2i1.17625>
17. Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88.
18. Kumar, A. (2020). Investigation into Motivation: Significance, Types and Theories. *EPR International Journal of Economics, Business*

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2668>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

---

- and Management Studies*, 44–49. <https://doi.org/10.36713/epra5993>.
19. Kurniati, K. (2020). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pada pt. sari lembah subur (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
  20. Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 145–149.
  21. Mariani, D. S. P., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 12. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.12>
  22. Olbata, M. S., Trang, I., & Saerang, R. T. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 801–810.
  23. Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1526–1545.
  24. Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229.
  25. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour* (R. Saraswati & F. Sirait (eds.); 16th ed.). Pearson Education India.
  26. Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94–111. <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/view/83>
  27. Subkhan, M., Syaflan, M., & Chomariyah, C. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Mensa Bina Sukses. *Urnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 79–98.
  28. Sugiyono. (2006). *Skala Likert: Pengertian Menurut Ahli, Cara Menghitung dan Contoh*. Deepublish. <https://deepublishstore.com/blog/apa-itu-skala-likert/#Sugiyono>
  29. Sugiyono. (2018). *Teknik analisis data penelitian kualitatif dan kuantitatif*. <https://serupa.id/teknik-analisis-data-penelitian-kualitatif-dan-kuantitatif/>
  30. Wahidah, Z., Sumartik, S., & Andriani, D. (2024). The Impact of Work Environment, Work Ethics, and Reward on Increasing Employee Productivity with Work Discipline as Intervening Variable. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 12, 291–303. <https://doi.org/10.17509/image.2024.023>
  31. Wardani, A. S., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110–124.
  32. Wold 1985 *PLS ( Partial Least Square ) - KAJIAN PUSTAKA* Deepublish <https://123dok.com/article/pls-partial-least-square-kajian-pustaka.yn6n09pq>
  33. Yandi, A. (2022). Literature Review Analysis of the Effect of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 12–24. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i1.7>
  34. Zega, H. N. R., Gowasa, D., & Lase, N. K. (2024). Analisis Penggunaan Media Pembelajaran untuk Meningkatkan Pemahaman Sistem Saraf pada Siswa. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 2786–2792.