Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
Volume 4, Nomor 1, Februari 2025
E-ISSN .: 2988-5000; P-ISSN .: 2988-4101, Hal. 76-83
DOI: https://doi.org/10.61132/maeswara.v4i1.2479
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Dofla Jaya Properti Padang

Nabila Alfianis Ramadhani[1*], Selvi Yona Sari[2], Nila Pratiwi[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK , Padang, Indonesia
Email: alfianisnabila@gmail.com[1], selviyonasari@upiyptk.ac.id[2], nilapratiwi8@gmail.com[3]*
[*]Penulis korespondensi: alfianisnabila@gmail.com[1]

Abstract. *This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on work morale with work motivation as an intervening variable at PT. Dofla Jaya Properti Padang. The research sample was determined using a saturated sampling technique. The research method used is a quantitative approach with data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) version 3.0. The results of the study indicate that compensation has a significant effect on work motivation, compensation has a significant effect on work morale. And the work environment has no effect and is not significant on work motivation, the work environment has no effect and is not significant on work morale. And work motivation is able to mediate the effect of compensation on work morale, work motivation is not able to mediate the effect of the work environment on work morale. The conclusion of this study shows that increasing employee work morale is more effectively done through providing appropriate compensation and increasing work motivation.*

Keywords: *Employee Compensation; PLS Mediation; Work Environment; Work Motivation; Work Spirit*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dofla Jaya Properti Padang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja. Dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja karyawan lebih efektif dilakukan melalui pemberian kompensasi yang sesuai serta peningkatan motivasi kerja.

Kata kunci: Kompensasi Karyawan; Lingkungan Kerja; Mediasi PLS; Motivasi Kerja; Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong produktivitas, kedisiplinan, serta komitmen terhadap organisasi. PT. Dofla Jaya Properti Padang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang properti menghadapi tantangan fluktuasi kehadiran dan keterlambatan karyawan yang mengindikasikan masalah semangat kerja. Faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu mendukung semangat kerja karyawan.

Artikel Masuk: 06 Desember 2025; Revisi: 08 Januari 2026; Diterima: 04 Februari 2026;
Terbit: 09 Februari 2026

Menurut (Wandi 2022) Kompensasi adalah kompensasi merupakan segala sesuatu pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka kepada Perusahaan

Menurut (Ridzil 2023) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung seseorang atau kelompok dalam semangat kerja.

Dari data yang diperoleh dapat dilihat pada PT. Dofla Jaya Properti Padang terdapat fenomena tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan menunjukkan fluktuasi dari bulan ke bulan, yang tercermin dari variasi jumlah karyawan cuti, sakit, izin, dan keterlambatan. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebanyak 13 orang, sedangkan terendah pada bulan Juni sebanyak 3 orang. Selain itu, jumlah karyawan yang cuti dan sakit juga tidak menentu, seperti pada bulan Maret terdapat 12 orang cuti, sementara pada bulan Desember tidak terdapat karyawan yang cuti maupun sakit. Kondisi ini mengindikasikan adanya pasang surut semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan PT. Dofla Jaya Properti masih tergolong rendah, yang diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kompensasi yang belum sesuai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anis 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Purnama, Safitri, and Agustina 2020) menunjukkan bahwa bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. penelitian yang dilakukan oleh (Perwira 2020) menunjukkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh (Justiawal 2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. penelitian yang dilakukan oleh (Rozi 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif dan sangat besar terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah and Fu'ad 2024) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sofeiyah, Rosidi, and Santoso 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja.

Semangat Kerja

Menurut (Hakimah, Suprani, and Said 2024) mendefenisikan semangat kerja sebagai suatu kondisi psikologis yang tercermin dalam kesungguhan dan kemauan individu untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kompensasi

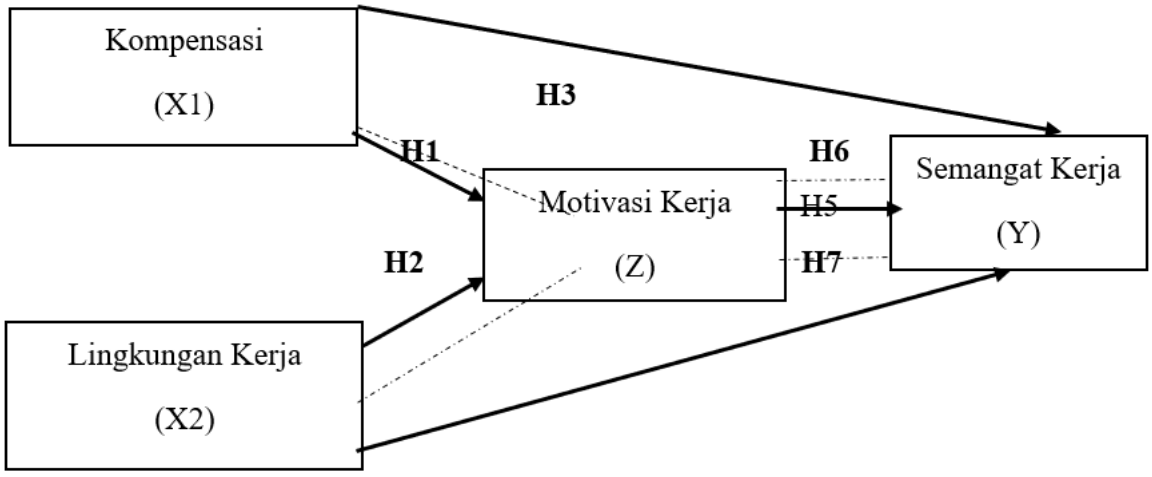
Menurut (Ardini and Pradana 2021) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai karena pegawai tersebut mengeluarkan tenaga dan gagasannya untuk memajukan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Thalibana 2022) menekankan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya.

Motivasi Kerja

Menurut (Malkan et al. 2020) menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.



Gambar 1. Kerangka Pikir.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

H3: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja

H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

H5 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

H6 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja

H7: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian pada PT. Dofla Jaya Properti Padang berjumlah 42 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampelnya sesuai dengan populasi. Penggabungan sampel dilakukan karena jumlah responden yang kurang dari 100 orang. Penelitian ini memiliki satu variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y), dua variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan satu variabel intervening yaitu Motivasi Kerja (Z). Semangat Kerja sendiri diukur dengan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan. Kompensasi sendiri juga diukur dengan penyebaran kuesioner dengan 10 pernyataan. Lingkungan kerja sendiri juga diukur dengan penyebaran kuesioner dengan 10 pernyataan. Dan motivasi kerja diukur dengan penyebaran kuesioner dengan 10 pernyataan.

Model penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS) alat bantu SmartPLS 3.0 Metode SEM-PLS dapat digunakan pada penelitian ini karena memberikan informasi terkait indikator apa saja yang mampu menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penilaian hipotesis penelitian dilakukan melalui penilaian nilai Statistik atau t hitung dibandingkan dengan nilai t Tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%. Jika nilai t Statistik dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilait Statistik< dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data menggunakan SmartPLS secara umum ada dua tahap. Tahap pertama adalahpengujian outer model yaitu pengujian untuk menyaring semua item pernyataan yang membangun suatu variabi e atau uji validitas dan reliabilitas. Dimana tahap ini semua item yang tidak memenuhi nilai convergen validity atau loading factor > 0.6, maka item itu dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Setelah itu baru dinilai tingkat reliabilitasnya dengan memperhatikan nilai Cronbach's alpha besar dari 0.6. Tahap kedua adalah dapat dalam 2 bagian yaitu: dalam bentuk Path analysis dan tabel Dimana kedua output ini akan menjelaskan hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel eksogen baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut output SmartPLS:

Tabel 1. *Result For Inner Weight.*

Uraian	*Original Sample*	*Sample Mean*	*Standar Deviation*	T Statistic	P Value	Keterangan
Kompensasi (X1) =>Motivasi Kerja (Z)	0,554	0,524	0,179	3,088	0,002	Hipotesis Diterima
Kompensasi (X1) =>Semangat Kerja (Y)	0,471	0,471	0,112	4,184	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) =>Motivasi Kerja (Z)	0,271	0,306	0,150	1,809	0,071	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) =>Semangat Kerja (Y)	0,123	0,128	0,091	1,357	0,175	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja (Z) =>Semangat Kerj(Y)	0,411	0,409	0,087	4,745	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model.

Tabel 2. *Result For Path Analysis.*

Uraian	*Original Sample*	*Sample Mean*	*Standar Deviation*	*T Statistik*	*P Value*	Keterangan
Kompensasi (X1) =>Motivasi Kerja (Z) =>Semangat Kerja (Y)	0,227	0,213	0,086	2,629	0,009	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) =>Motivasi Kerja (Z) =>Semangat Kerja (Y)	0,111	0,127	0,069	1,620	0,106	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model.

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Dofla Jaya Properti padang. Dapat dilihat bahwa nilai t-statistics sebesar 3,088 lebih besar dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Dofla Jaya Properti Padang. Dapat dilihat bahwa nilai t-statistics sebesar 4,184 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diperoleh bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Dofla Jaya Properti Padang mampu mendorong semangat kerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Dofla Jaya Properti Padang. Dapat dilihat bahwa nilai t-statistics sebesar 1,809 lebih kecil dari 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diperoleh Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja dari setiap Karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Dofla Jaya Properti Padang. Dapat dilihat bahwa nilai t-statistics sebesar 1,357 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,175 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat diperoleh Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan.

e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Dofla Jaya Properti Padang. Dapat dilihat bahwa nilai t-statistics sebesar 4,745 lebih besar dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap semangat kerja bersifat positif, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semangat kerja juga akan semakin meningkat.

f. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada PT. Dofla Jaya Ptoperti Padang. Dapat dilihat bahwa nilai t-Statistics sebesar 2,629 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. menunjukkan arah hubungan yang positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi dan semangat kerja karyawan.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Motivasi Kerja

Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Dapat dilihat bahwa nilai t-Statistics sebesar 1,620 lebih kecil dari 1,96 dan p-value sebesar 0,106 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT. Dofla Jaya Properti Padang belum mampu secara signifikan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada semangat kerja.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan motivasi kerja pada PT. Dofla Jaya Properti Padang. Dapat disimpulkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja. Dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Dofla Jaya Properti Padang yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian, dan dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam melakukan penelitin ini, serta kepada semua pihak yang telah membantu sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTTAR PUSTAKA

Anis, S. M. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal*, 5, 1–9.

Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *SEIKO: Journal of Management & Business, 4*(2), 16–35.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2024). Pengaruh semangat dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JM Kenten Palembang. *Value, 5*(2), 117–129. https://doi.org/10.36490/value.v5i2.1441

Justiawal, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. *Jurnal*, 20(1), 106–125.

Khasanah, M., & Fu'ad, E. N. (2024). Mediasi motivasi kerja pada hubungan kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja CV Jati Sarana Mulia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, 5*(2), 192–211.

Malkan, M., Adam, Y., Syafaat, M., Sofyan, S., & lainnya. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Jurnal*, 2(1).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Perwira, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ecosystem, 20*(1), 98–105.

Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal*, 5, 11–20.

Ridzil, U. D. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal*, 2, 1–14.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Rozi, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Jurnal*, 2(1), 12–20.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Sofeiyah, S., Rosidi, R., & Santoso, N. A. (2024). Dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja di UPT PBAP Bangil Pasuruan. *Jurnal*, 23.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal*, 1(4).

Wandi, D. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang, Indonesia. *Jurnal*, 19, 80–91.