

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT.CIEASTA MANDIRI SEJAHTERA**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON WORK PRODUCTIVITY
WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. CIEASTA
MANDIRI SEJAHTERA***

Azizah Fitriani¹, Bambang Ribut Sugiartmono²

¹⁻² Program Study Manajemen, Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto

¹Azizah.fitriani@ubs-ppni.ac.id

DOI: https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i2.4038

ABSTRAK

Penelitian ini menguji hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja pada PT.Ciesasta Mandiri Sejahtera dengan menggunakan motivasi sebagai mediator. Populasi penelitian adalah karyawan PT.Ciesasta Mandiri Sejahtera, sedangkan sampelnya berjumlah 47 karyawan yang dipilih menggunakan sampling jenuh. Analisis dengan teknik analisis jalur yaitu regresi linier dan uji Sobel digunakan untuk menilai pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini. Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja (Z) dan kompensasi (X_1). Hubungan antara upah pegawai (X_1) dengan produktivitas (Y) adalah positif dan signifikan secara statistik. Motivasi karyawan, Z, berkorelasi kuat dengan produktivitas, Y, dan signifikan secara statistik. Uji Sobel yang menguji kompensasi dan produktivitas kerja dengan motivasi sebagai moderator adalah penting. Tes Sobel menguji kompensasi dan produktivitas pekerja. Kata Kunci : motivasi; kompensasi; produktivitas

ABSTRACT

This study examines the relationship between compensation and work productivity at PT.Ciesasta Mandiri Sejahtera using motivation as a mediator. The research population was PT.Ciesasta Mandiri Sejahtera employees, while the sample consisted of 47 employees who were selected using saturated sampling. Analysis with path analysis techniques, namely linear regression and the Sobel test was used to assess the indirect effect in this study. This study found a significant positive correlation between work motivation (Z) and compensation (X^1). The relationship between employee wages (X^1) and productivity (Y) is positive and statistically significant. Employee motivation, Z, is strongly correlated with productivity, Y, and is statistically significant. The Sobel test that examines compensation and labor productivity with motivation as a moderator is important. The Sobel test tests workers' compensation and productivity.

Keywords: motivation; compensation; productivity

PENDAHULUAN

Tujuan utama mendirikan perusahaan biasanya untuk menghasilkan keuntungan finansial. Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan faktor krusial yang perlu dipertimbangkan secara matang. Dalam konteks proses produksi, sumber daya manusia tidak dapat dianggap setara dengan faktor-faktor lain karena adanya

proses kognitif, emosi, aspirasi, dan kebutuhan yang melekat pada individu. Atribut manusia tersebut berpotensi mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas (Sarita, 2022). Untuk berkembang dengan baik di era industri 4.0, organisasi memerlukan sumber daya yang dapat dipercaya dan efisien. Setiap organisasi harus memaksimalkan penggunaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif bergantung pada banyak elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena elemen tersebut membantu mencapai tujuan perusahaan. Aset terbesar perusahaan adalah karyawannya, yang berkontribusi terhadap pemikiran kritis, perencanaan strategis, dan manajemen operasional. Produktivitas staf sangat penting untuk keberhasilan organisasi. (Hasibuan, 2018) memberikan definisi produktivitas sebagai hubungan yang dapat diukur antara keluaran (hasil) dan masukan (input). Manajemen waktu, konsumsi material, dan alokasi tenaga kerja harus ditingkatkan untuk meningkatkan produksi. Prosedur kerja, teknik pembuatan, dan keterampilan pekerja juga harus ditingkatkan. Karena produktivitas kerja mengukur keluaran relatif terhadap masukan, praktik kerja yang efisien dan efektif akan ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Efendi & Utami, 2022).

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja. Badan usaha harus mengelola produktivitas secara efisien untuk mengamankan penciptaan dan pengoperasiannya. Peningkatan produktivitas karyawan bergantung pada kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena memotivasi orang untuk bekerja keras. (Beta, Asteria. Andri, 2022). Telah diketahui dengan baik bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang lebih tinggi, yang mengarah pada peningkatan dedikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2018), kompensasi kerja mengacu pada total pendapatan yang diterima pekerja dalam bentuk pembayaran moneter atau manfaat tidak langsung sebagai akibat dari pemberian layanan mereka kepada organisasi. Kompensasi berfungsi sebagai komponen strategi sumber daya manusia yang penting, yang memberikan pengaruh signifikan terhadap banyak tugas sumber daya manusia lainnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja mereka,

sangatlah penting bagi pengusaha untuk memberikan kompensasi yang sesuai kepada mereka yang memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas mereka. Menurut (Musalim Ridlo, M Ahsin Rozaq, Yudi Saputra, 2022), penerapan kompensasi yang adil dan memadai diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Prasetyo et al. (2021) menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang menentukan produktivitas karyawan. Istilah "produktivitas" mengacu pada sejauh mana aktivitas sehari-hari suatu perusahaan dilakukan sesuai dengan norma dan teknik yang sesuai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas, sangat penting bagi organisasi untuk menumbuhkan antusiasme dan dedikasi yang tinggi di antara para karyawannya. Hubungan antara motivasi karyawan dan produktivitas telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo et al., 2021). Data yang diperoleh periode awal tahun di PT.Ciesasta Mandiri Sejahtera menunjukkan terjadinya fenomena negatif yaitu penurunan produktivitas kerja. (Santoni & Suana, 2018) menyatakan bahwa penelitian mereka memberikan bukti yang mendukung gagasan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam merangsang karyawan untuk mengerahkan upaya yang lebih besar, sehingga meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya berdampak pada tujuan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nozariyanti et al., 2022), Motivasi kerja bawaan mendorong orang untuk melakukan aktivitas secara sadar. Kekuatan bawaan seseorang mungkin dipicu oleh faktor eksternal yang memotivasi mereka dalam bekerja. Menerima pengakuan eksternal atas kesuksesan pribadi dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Insentif eksternal dapat berupa uang, keamanan, kenyamanan, lingkungan kerja, etika, dan hubungan karyawan (Nozariyanti et al., 2022).

Motivasi kinerja bisa turun karena kebutuhan sosial, menurut PT. Kajian Ciesasta Mandiri Sejahtera. Ketidakseimbangan antara perhatian pimpinan terhadap pekerjaan dan sentimen pribadi karyawan menyebabkan penurunan ini. Karyawan tidak termotivasi, sehingga sering terjadi ketidakhadiran, remunerasi yang tidak merata, dan terbatasnya kesempatan pelatihan. Situasi yang ada akan

merugikan uang organisasi jika tidak ada tindakan yang dilakukan. Organisasi akan gagal mencapai tujuannya karena berkurangnya motivasi kerja.

Berdasarkan temuan (Santoni & Suana, 2018), Dapat dikatakan bahwa orang yang mendapat gaji yang adil lebih mungkin merasa dihargai dan termotivasi untuk sukses dalam kariernya. Motivasi dalam jumlah besar dapat memotivasi orang untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas. Insentif kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja, sehingga menguntungkan organisasi jika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang baik dan peluang pertumbuhan karier. (Santoni & Suana, 2018) melakukan penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan cukup besar terhadap produktivitas kerja. Selain itu, temuan mereka menunjukkan bahwa motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini menyoroti kesenjangan penelitian dengan memaparkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Utami, 2022), yang menjelaskan korelasi positif antara produktivitas kerja karyawan dan budaya organisasi. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh (Santoni & Suana, 2018) menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, baik sendiri maupun bersama-sama. Lebih lanjut, penelitian terbaru yang dilakukan oleh (Wahidah & Verawati, 2022) menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak berdampak terhadap kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Dari penelitian di atas, motivasi terbukti mempengaruhi produksi dan tidak. Karakteristik responden dan keadaan penelitian mungkin menyebabkan temuan penelitian berbeda. Berdasarkan data yang diberikan, peneliti akan menyelidiki terkait “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT.Cieasta Mandiri Sejahtera”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif akan digunakan dalam penyelidikan ini. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini. Menurut (Sugiono., 2019), Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian data

yang terstruktur dan memusatkan perhatian pada bagian atau peristiwa yang akan datang yang dihubungkan dengan hubungan yang jelas dari awal hingga akhir proses penelitian dengan menggunakan angka atau angka. (Agus, 2012) Penelitian kuantitatif juga memberikan wawasan berharga tentang data terstruktur. Penelitian ini dilakukan di PT. Cieasta Mandiri Sejahtera di Desa Gemekan, Kecamatan. Sooko, Kab. Mojokerto. Survei ini melibatkan 47 responden, termasuk karyawan tetap dan kontrak PT. Karyawan Ciesasta Mandiri. Karena tingkat respons yang rendah di seluruh populasi, pemilihan sampel menjadi sulit. Analisis jalur dan regresi linier berganda akan digunakan untuk menentukan hubungan variabel. Hal ini dilakukan untuk memahami hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel analisis jalur dievaluasi menggunakan regresi linier berganda (model kasual). Metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda dapat memeriksa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda SPSS 19.0:

Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Penelitian dengan menggunakan SPSS 19.0 (Imam Ghozali, 2010) mengungkapkan adanya hubungan antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (Z) berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Model 1

Model		Coefficients(a)		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,845	,547	Beta	3,377	
	Kompensasi	,523	,126	,525	4,140	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data olah SPSS, 2023

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Z = 1,845 + 0,523 X1$$

Persamaan regresi artinya:

1. Jika variabel kompensasi bernilai 0 maka motivasi kerja karyawan sebesar 1,845.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,523 bertanda positif menunjukkan bahwa motivasi karyawan akan naik sebesar 0,523 satuan jika tingkat kompensasi naik satu satuan dengan syarat variabel bebas yang lain tetap konstan.

Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 (Imam Ghozali, 2010) maka diperoleh hasil regresi antara variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Motivasi (Z) terhadap Produktivitas (Y) sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Model 2

Model		Coefficients(a)			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,983	0,434		2,264	0,029
	Kompensasi	0,234	0,105	0,260	2,218	0,032
	Motivasi	0,525	0,106	0,581	4,960	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data olah SPSS, 2023

Persamaan berikut dapat diperoleh dari temuan analisis regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,983 + 0,234 X1 + 0,525 X2$$

Arti persamaan regresi:

1. Jika variabel kompensasi dan motivasi bernilai 0 maka produktivitas kerja pegawai sebesar 0,983.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,234 bertanda positif, menunjukkan bahwa jika variabel bebas lainnya tetap maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,234 satuan.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi (Z) sebesar 0,525 bertanda positif, menunjukkan bahwa jika tingkat kompensasi naik satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,525 satuan.

Pengujian Model

Uji F

1. Hasil uji F Regresi Linier Model 1

Tabel 3. Uji F Regresi Linier Model 1

Model		ANOVA ^b				
		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,160	1	2,160	17,139	,000 ^a
	Residual	5,670	45	,126		
	Total	7,830	46			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variabel: Motivasi

Sumber : Data olah SPSS, 2023

Dengan diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka nilai F hitung sebesar 17,139 pada Tabel 3 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan komponen motivasi (Z).

2. Hasil uji F Regresi Linier Model 2

Tabel 4. Uji F Regresi Linier Model 2

Model		ANOVA ^b				
		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,601	2	1,800	28,364	,000 ^a
	Residual	2,793	44	,063		
	Total	76393	46			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
b. Dependent Variabel: Produktivitas kerja

Sumber : Data olah SPSS, 2023

Kompensasi (X1) dan motivasi (Z) sama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), seperti terlihat pada Tabel 10 dengan nilai F sebesar 28,364 dan Sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Koefesien Determinasi

1. Koefesien Determinasi Regresi Linier Model 1

Tabel 5. Koefesien Determinasi Regresi Linier Model 1

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,525 ^a	,276	,260	,35497	1,860

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variabel: Motivasi

Sumber : Data olah SPSS, 2023

Nilai 0,276 untuk R square yang disesuaikan menunjukkan bahwa kompensasi menjelaskan 27,6% variasi motivasi karyawan, sedangkan sisanya 72,4% (100% - 27,6%) disebabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

2. Koefesien Determinasi Regresi Linier Model 2

Tabel 6. Koefesien Determinasi Regresi Linier Model 2

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750 ^a	,563	,543	,25193	1,2083

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber : Data olah SPSS, 2023

Dengan nilai R square yang direvisi sebesar 0,563, kita melihat bahwa Kompensasi dan motivasi menyumbang 56,3% dari output produktivitas kerja, sedangkan variabel lain menyumbang 43,7% (100% - 56,3%) sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji-t Model 1

Model		Coefficients(a)					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,845	0,547			3,377	0,002
	Kompensasi	0,523	0,126	0,525		4,140	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data olah SPSS, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

Uji untuk Kompensasi (X1) meningkatkan motivasi seseorang (Z). Kita dapat menyimpulkan bahwa Sig(Kompensasi) = 0,000 dari tabel keluaran SPSS “Koefisien” di atas karena $t \text{ hitung} = 4,140 > t \text{ tabel} = 2,011$. Hipotesis diterima karena tingkat signifikansi lebih besar dari nilai kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) mempunyai dampak besar terhadap seberapa antusias Anda terhadap pekerjaan Anda (Z).

Tabel 8. Hasil Uji-t Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,983	0,434		2,264	0,029
	Kompensasi	0,234	0,105	0,260	2,218	0,032
	Motivasi	0,525	0,106	0,581	4,960	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

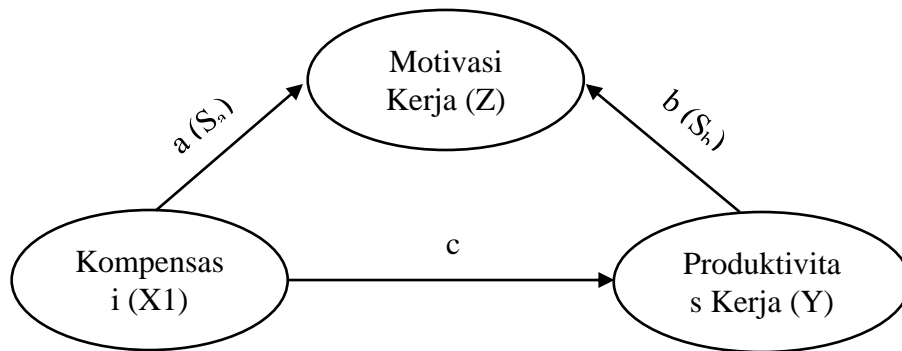
Sumber: Data olah SPSS, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

1. Uji Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas (Y). Berdasarkan tabel keluaran “Koefisien” SPSS diperoleh $t \text{ hitung} = 2,218 > t \text{ tabel} = 2,011$ dan Sig variabel Kompensasi sebesar 0,032. Mengingat Sig. nilai 0,032 dan p-value 0,05 maka hipotesis diterima. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y).
2. Motivasi (Z) meningkatkan produktivitas (Y). Berdasarkan tabel keluaran “Koefisien” SPSS diperoleh $t \text{ hitung} = 4,960 > t \text{ tabel} = 2,011$ dan Sig variabel Kompensasi sebesar 0,000. Berdasarkan Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka hipotesis diterima. Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Sobel

MacKinnon, Warsi, dan Dwyer (1995) menggunakan uji Sobel untuk mengukur mediasi, dengan asumsi variabel dependen dan moderator yang berkelanjutan. Uji Sobel menentukan apakah variabel moderator berpengaruh terhadap variabel terikat sama besarnya dengan variabel bebas. Hasil tes Sobel dari penelitian ini ditunjukkan di bawah ini.



Gambar 1. Analisis Jalur Model

A (koefisien regresi kompensasi terhadap motivasi) = 0,523, B (koefisien regresi motivasi terhadap produktivitas kerja) = 0,525, SEa = 0,126, dan SEb = 0,106. Lihat Gambar 5 untuk nilai-nilai ini. Dampak kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai intervensi signifikan secara statistik karena nilai-nilai ini digunakan untuk menghitung probabilitas satu sisi sebesar 0,001466 dan probabilitas dua sisi sebesar 0,05. Jadi, hipotesis teori tersebut dapat diterima.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.523	Sobel test: 3.18131256	0.08630872	0.00146609
b	0.525	Aroian test: 3.14389251	0.087336	0.00166717
s _a	0.126	Goodman test: 3.22010139	0.08526905	0.00128145
s _b	0.106	Reset all	Calculate	

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Peningkatan sumber daya manusia telah meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia harus menumbuhkan motivasi intrinsik untuk meningkatkan produksi. Membayar kompensasi yang layak mungkin memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Ketika karyawan berpikir bahwa mereka dibayar dengan pantas, mereka bekerja lebih banyak. Ketika pekerja termotivasi, perusahaan akan lebih produktif dan kompetitif. Beberapa peneliti di Pakistan, Arab Saudi, Tiongkok, dan Indonesia telah

mempelajari bagaimana kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan di lembaga pendidikan, bandara, bank, perusahaan audit, perusahaan telekomunikasi, pembuat mobil, dan perusahaan logistik. Insentif finansial meningkatkan keterlibatan karyawan, (Musalim Ridlo, M Ahsin Rozaq, Yudi Saputra, 2022). Hasil ini mendukung (Nozariyanti et al., 2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang berupa insentif keuangan meningkatkan semangat kerja pekerja. Data wawancara juga menunjukkan bahwa tempat kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Penerapan sistem pengkompensasian yang efektif meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan penerapan yang tidak efektif menurunkannya. Perusahaan harus memberikan pengelolaan kompensasi yang adil dan transparan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Peningkatan sumber daya manusia telah meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, kenaikan kompensasi dapat mempengaruhi upaya pekerja. Namun, kompensasi yang tidak tepat dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas staf. Pekerja mengharapkan penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar. Ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dasar mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan memadai sangat penting agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Apresiasi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih banyak, yang meningkatkan output dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hasil tersebut mendukung (Efendi & Utami, 2022) yang menemukan bahwa tingkat kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas

Ada hubungan yang kuat antara kedua metrik tersebut. Dalam kasus ketika terdapat korelasi positif antara motivasi karyawan dan output pekerjaan, peningkatan motivasi akan menghasilkan output yang lebih besar. Ketika orang terinspirasi untuk bekerja keras dan bahagia, kemungkinan besar mereka akan membuahkan hasil yang luar biasa. Karena mempengaruhi output, motivasi

seharusnya memotivasi individu untuk bekerja keras. Motivasi pekerja mempunyai peranan terhadap seberapa baik suatu perusahaan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2018). Beberapa faktor mempengaruhi efisiensi kerja. Faktor-faktor tersebut bisa saja berasal dari dalam atau luar perusahaan. Sikap, dorongan, disiplin, dan etos kerja merupakan kualitas mental yang penting dalam pekerjaan (Rivai, 2015). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sangat penting untuk keberhasilan dalam pekerjaan. Meningkatkan semangat kerja di tempat kerja adalah cara tertentu untuk meningkatkan output. karyawan yang terinspirasi untuk sukses. Untuk mencapai tujuannya, bisnis membutuhkan karyawannya untuk bekerja dengan baik (Mangkunegara, 2017).

Hasil penyelidikan ini konsisten dengan teori Locke yang berbasis Lewin. Ott tahun 2003 dalam (Kurniawan et al., 2022) berpendapat bahwa motivasi adalah inti dari sebagian besar tindakan manusia. Hasilnya menguatkan hasil (Wahidah & Verawati, 2022) yang menemukan bahwa motivasi karyawan di PT. Awfa Smart Media Palembang berdampak langsung terhadap output perusahaan.

Kompensasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Melalui Motivasi sebagai Intervening

Peningkatan sumber daya manusia telah meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia harus menumbuhkan motivasi intrinsik untuk meningkatkan produksi. Membayar kompensasi yang layak mungkin memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Ketika karyawan berpikir bahwa mereka dibayar dengan pantas, mereka bekerja lebih banyak. Hasil ini mendukung (Musalim Ridlo, M Ahsin Rozaq, Yudi Saputra, 2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang berbentuk insentif keuangan meningkatkan semangat kerja pekerja. Dengan demikian, kenaikan kompensasi dapat mempengaruhi upaya pekerja. Namun, kompensasi yang tidak tepat dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas staf. Karyawan mengharapkan gaji mereka untuk menutupi makanan, minuman, pakaian, dan perumahan. Dunia usaha harus memberikan perhatian khusus pada kompensasi karyawan untuk memastikan bahwa gaji minimum dapat menutupi pengeluaran yang dibutuhkan

karyawan. Ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dasar mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan memadai sangat penting agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Apresiasi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih banyak, yang meningkatkan output dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hasil tersebut mendukung (Musalim Ridlo, M Ahsin Rozaq, Yudi Saputra, 2022; Nozariyanti et al., 2022; Prasetyo et al., 2021) yang menemukan bahwa tingkat gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi (Z). Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan (Y). Ketika termotivasi (Z), mereka jauh lebih produktif (Y). Investigasi Sobel mengenai pengaruh kompensasi pekerja terhadap produktivitas, dengan motivasi sebagai moderatonya, menghasilkan beberapa hasil yang signifikan.

Berdasarkan penelitian ini, remunerasi berbasis kinerja mungkin bermanfaat bagi pekerja perusahaan. Bisnis menginspirasi pekerja melalui kenaikan gaji, promosi, dan hadiah inspiratif. Studi ini dapat memajukan disiplin ilmu ini dengan mendorong peneliti untuk menyelidiki hukuman dan insentif. Penemuan-penemuan ini harus menjelaskan isu-isu baru dan memberikan data yang lebih bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Karena perusahaan yang dijadikan objek tersebar di seluruh Indonesia, peneliti tidak dapat dengan mudah mengumpulkan data demografi dan sampel. Karena populasi dan sampel yang kecil, penelitian ini tidak dapat memaksimalkan temuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. (2012). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. (edisi empat). BPFE : Yogyakarta.
- Beta, Asteria. Andri, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah makan sate

- klatak pak pong. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2(3), 754–773.
- Efendi, A., & Utami, E. (2022). *Bagaimana kompensasi memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja How compensation moderates the influence of work discipline and organizational culture on work productivity*. 19(3), 487–496. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11504>
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 5(2), 271–279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Musalim Ridlo, M Ahsin Rozaq, Yudi Saputra, M. (2022). Environment , Work Motivation , Work Culture and Compensation on Employee. *Management Analysis Journal*, 1(11), 8.
- Nozariyanti, R., Indrayani, I., Khaddafi, M., Rahmasari, A., & Rila, R. (2022). Determination of Responsibilities, Work Facilities and Work Discipline With Work Motivation As a Mediator Variable on Employee Performance Tax Management Agency and Retrebuton for the City of Batam. *Morfai Journal*, 2(1), 163–172. <https://doi.org/10.54443/morfai.v2i1.214>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Chamariah, Syahrial, R., Nartasari, D. R., Yuventius, Wibowo, H., Sanjayanto, & Sulistiyowati. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–32. <https://doi.org/10.20944/preprints202105.0112.v1>
- Rivai, V. R. M. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi,

- Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Sarita, E. R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD. BAGONG KEDIRI. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190–204.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahidah, N. L., & Verawati, D. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Balai Konservasi Borobudur Di Masa Pandemi. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 315–326. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.223>