

Jejak Artikel:

Unggah: 4 Mei 2023;

Revisi: 5 Mei 2023;

Diterima: 9 Mei 2023;

Tersedia Online: 10 Agustus 2023

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Divisi Penjualan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Weni Syafitri¹, Seno Andri²

¹²Universitas Riau

weni.syafitri0442@student.unri.ac.id

Due to the fiercer rivalry in business, corporations and organizations who manage businesses must be able to conduct their operations effectively in order to meet their established goals. HR plays a significant function and serves as a baseline for the degree of employee productivity inside the organization. Through employee morale, this study seeks to ascertain how compensation impacts employee job productivity. In this study, descriptive and quantitative statistics were employed as the methodology. Using the entire sampling method, 71 respondents were included in the samples. Primary data from questionnaires was used in this study. These data were then processed utilizing statistical analysis, including intervening regression analysis, outer model, inner model, direct effect test, and indirect impact test using the SmartPls program. The findings of this study show that employee productivity (Y) is partially influenced by the variable of pay (X), while employee morale (Z) and productivity (Y) are both partially influenced by the variable of compensation (X). Additionally, through the morale (Z) variable, the remuneration variable (X) affects employee productivity (Y).

Keywords: Compensation, Employee Morale, Human Resources, Research, Work Productivity,

Pendahuluan

Karena persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan atau organisasi yang mengelola bisnis harus dapat menjalankan operasinya secara efektif untuk mencapai tujuannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang dalam menghadapi dinamika saat ini, Sutrisno (2017) menegaskan bahwa semua sumber daya manusia yang ada memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upaya pemasaran tujuan perusahaan. SDM memainkan peran penting dan merupakan faktor dalam menentukan tingkat produktivitas di tempat kerja. Pengembangan manajemen sumber daya manusia dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi meningkat seiring dengan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Sebaliknya, produktivitas karyawan menurun berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu distributor mobil roda empat merek Mitsubishi di Pekanbaru adalah perusahaan PT.Suka Fajar Pekanbaru yang bergerak di bidang industri perbengkelan. Seiring dengan servis semua kendaraan ini, terlepas dari gaya atau bentuknya, dan memberikan garansi dan layanan pabrikan, penjualan ke konsumen juga dilakukan.

¹Coressponden: Weni Syafitri. Riau. Kampus Bina Widya KM.12,5 Simpang Baru, Tampan, Pekanbaru, Riau. weni.syafitri0442@student.unri.ac.id

Demi mendapatkan uang, banyak bisnis yang berlomba-lomba mencari pelanggan, terutama PT. Suka Fajar Pekanbaru. Faktor utama keberhasilan perusahaan adalah keunggulan. Perusahaan perlu memiliki pengalaman dengan persaingan bisnis yang ketat. Di kota Pekanbaru, ada sejumlah kompetitor yang juga merupakan sub-dealer Mitsubishi. Terlampaui target dan realisasi penjualan tahun 2017–2021 menunjukkan bahwa di PT. Suka Fajar Pekanbaru, tingkat produktivitas kerja staf divisi penjualan bervariasi atau beragam dalam memenuhi target penjualan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Target Dan Realisasi Penjualan Mobil Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target Penjualan Mobil (Unit)	Realisasi Penjualan Mobil (unit)	%	Jumlah Karyawan Bagian Penjualan	Produktivitas Kerja Karyawan	%
1	2017	2402	1908	79%	91	20,9	21%
2	2018	2550	1986	78%	82	24,2	24%
3	2019	2500	2050	82%	68	30,1	30%
4	2020	2100	1856	88%	79	22,3	22%
5	2021	2025	1600	79%	71	22,5	23%

Sumber : PT.Suka Fajar Pekanbaru (2023)

Target realisasi penjualan PT. Suka Fajar Pekanbaru dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 mengalami kenaikan dan penurunan berdasarkan tabel di atas. Sebanyak 1908 unit, atau 79% dari target, diselesaikan pada tahun 2017. Tahun 2018 mengalami penurunan realisasi penjualan sebesar 78%, atau penurunan dari tahun 2017. Kemudian, dengan persentase keuntungan sebesar 82% pada tahun 2019, penjualan aktual tumbuh sebesar 2050 unit. Selain itu, 1.856 unit lagi terealisasi pada tahun 2020, atau 88% lebih banyak dari target yang telah ditetapkan. Dan penurunan 79% atau kehilangan 1600 unit akan terjadi pada tahun 2021.

Karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru seharusnya dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, namun tingkat produktivitas kerjanya masih rendah; lebih banyak upaya diperlukan pada bagian dari tenaga kerja untuk memenuhi tujuan organisasi. Hal ini didorong oleh pemberian kompensasi yang memadai dan pengembangan moral, yang keduanya dapat berdampak pada peningkatan tingkat produktivitas pegawai.

Kajian Literatur

Pemberian Kompensasi

Karena kompensasi terdiri dari unsur-unsur yang rentan terhadap interaksi di tempat kerja, itu adalah item yang berguna (Harahap, 2019). Pentingnya remunerasi berarti bahwa praktik manajemen yang efektif diperlukan untuk menegakkan hak-hak mereka. Selain itu, kompensasi dapat berdampak pada motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pekerja diberi kompensasi untuk pekerjaan yang diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan menuju menjadi korporasi.

Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa uang maupun barang. Menurut Muliati (2022), kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas jasanya, baik berupa uang maupun barang. Kompensasi merupakan faktor utama bagi banyak perusahaan dalam hal menarik dan mempertahankan personel berkualitas tinggi. Untuk menunjukkan kepada karyawan betapa mereka dihargai dan untuk mendorong produktivitas mereka di tempat kerja, Gyang (2018) mencatat bahwa remunerasi berbentuk hadiah.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa upah adalah pemberian yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas pengabdianya kepada perusahaan. Semangat kerja karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi untuk menghasilkan kerja yang maksimal.

Semangat Kerja Karyawan

Semangat tinggi sekarang penting untuk kinerja bisnis, dan SDM memainkan peran penting dalam hal ini (Purnomo, 2021). Karyawan yang termotivasi tentu akan bersikap ramah saat bekerja keras. Moral karyawan menurut Kaswan (2017) merupakan cerminan dari kesehatan mental individu atau kelompok. Karyawan dengan moral yang kuat biasanya tampil positif dan membantu. Persyaratan kerja yang terampil memberikan gambaran umum tentang kemampuan karyawan saat menjalankan tugasnya. Moral karyawan, menurut Busro (2018), adalah kekuatan psikologis yang menguntungkan dan multifaset yang memiliki kapasitas untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan produktivitas pekerja. Cara lain untuk memikirkan moral adalah sebagai suasana di tempat kerja yang mendorong individu untuk bekerja lebih berhasil dan efisien sambil juga menunjukkan semangat untuk pekerjaan mereka.

Semangat kerja karyawan, menurut Dadang (2020), adalah kemampuan untuk menarik sekelompok individu untuk bekerja sama secara efektif dan bijaksana guna mewujudkan tujuan bersama. Menurut Mulyadi (2019), komponen keinginan, pikiran, dan perilaku saat bekerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja. Motivasi kerja yang kuat mempengaruhi perilaku, seperti kemauan untuk mengembangkan metode kerja baru yang dapat mendorong produktivitas.

Produktivitas Kerja Karyawan

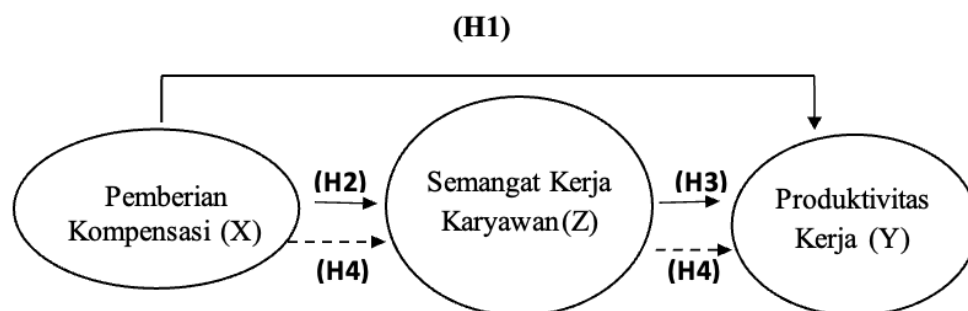
Setiap bisnis harus dapat meningkatkan output karyawan jika ingin memainkan peran positif dalam kehidupan stafnya (Sinambela, 2017). Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019) adalah hubungan antara *input* dan *output*. Masukan selalu terbatas pada kerja, tetapi keluaran diukur dalam bentuk kuantitas fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas menurut Sedarmayanti (2017) adalah keterkaitan antara *output* dengan *input* yang sebenarnya. Menurut Lestari (2021), mendefinisikan produktivitas adalah memiliki mentalitas bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik dari hari sebelumnya.

Produktivitas kerja karyawan menurut Hasibuan (2017) menyamakan input dan output. Waktu dan energi dapat dipengaruhi oleh peningkatan produktivitas karyawan. Menurut Mulyadi (2019), produktivitas adalah rasio *input* terhadap *output*. Istilah "produktivitas" mengacu pada produksi output yang efisien, dan ini terutama meneliti hubungan antara *output* yang dihasilkan dan *input* yang digunakan untuk memproduksinya. Menurut Syahputra (2017), produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat tercapai jika ditunjang oleh anggota staf yang antusias terhadap tugas yang diembannya.

Perbandingan pekerjaan yang diselesaikan dengan yang diinginkan dapat dikatakan sebagai dasar penentuan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas terkait dengan penggunaan sumber daya karena menunjukkan seberapa akurat mereka digunakan.

Kerangka Pemikiran

Menurut Uma dalam Sugiyono (2017), kerangka kerja merupakan rancangan yang menunjukkan bagaimana teori menghubungkan beberapa elemen yang diketahui menjadi masalah yang perlu diselidiki:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Menurut penjelasan Sugiyono tahun 2017, hipotesis berfungsi sebagai respon sementara terhadap perumusan topik penelitian. Akibatnya, rumusan masalah penelitian berbentuk pernyataan atau pertanyaan.

- H1 : Hubungan penting antara Produktivitas Karyawan di PT.Suka Fajar Pekanbaru (Y) dan Kompensasi (X).
- H2 : Di PT. Suka Fajar Pekanbaru, terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X) dan semangat kerja pegawai (Z).
- H3 : Di PT. Suka Fajar Pekanbaru, Semangat Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar (Z) terhadap Produktivitas Pekerja (Y).
- H4 : Hubungan penting antara Semangat Kerja Karyawan (Z) dan Produktivitas staf (Y) di PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Metode

Penelitian dilakukan di PT. Suka Fajar Pekanbaru yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta No. Kav. 141, Tengkerang Bar, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Data sekunder dan primer adalah dua jenis data yang digunakan.

Populasi penelitian ini terdiri dari 71 karyawan PT. Divisi penjualan Suka Fajar Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non-probability sampling* dengan jenis sensus yaitu metode pengambilan sampel dengan jumlah populasi dan jumlah sampel sama (Sugiyono, 2011). Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka dipilih total *sampling*, dan semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan ini. Uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta uji validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's alpha* dan reliabilitas komposit. Tabel pernyataan dari kuesioner yang akan diberikan kepada responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pernyataan Kuesioner

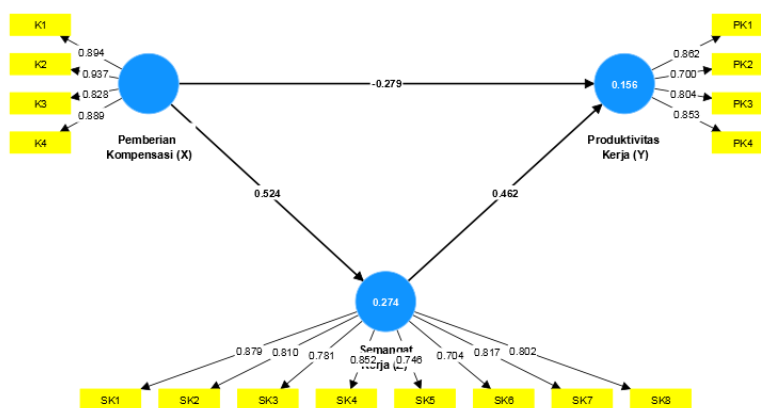
Variabel (1)	Indikator (2)	Instrumen (3)	Jumlah & nomor butir (4)
Pemberian Kompensasi	a. PT.Suka Fajar Pekanbaru memberikan Gaji sesuai dengan tanggung jawab karyawan.	Kuesioner	2 (1-2)
	b. PT.Suka Fajar Pekanbaru memberikan bonus sesuai dengan prestasi kerja karyawan.		
	1. PT.Suka Fajar Pekanbaru memberikan Promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.		2 (3-4)
	2. PT.Suka Fajar Pekanbaru memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan.		
Semangat Kerja Karyawan	1. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru selalu datang tepat waktu.	Kuesioner	2 (5-6)

eCo-Buss

Variabel (1)	Indikator (2)	Instrumen (3)	Jumlah & nomor butir (4)
Produktivitas Kerja Karyawan	2. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru selalu pulang tepat waktu.	Kuesioner	2 (7-8)
	1. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru selalu bekerja secara harmonis sesama karyawan.		
	2. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru bersedia membantu sesama karyawan.		2 (9-10)
	1. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru selalu merasa puas dengan pekerjaan dan tempat saya bekerja sekarang.		
	2. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru merasa puas karena saat ini saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti yang saya harapkan.		2 (11-12)
	1. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru selalu menaati peraturan yang diterapkan.		
	2. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.		2 (13-14)
	1. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat.		
	2. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.		2 (15-16)
	1. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru sudah memenuhi standar pekerjaan yang menjadi persyaratan dari pekerjaan.		
	2. Karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan.		

Hasil

Program analisis *Smart-PLS* digunakan untuk membantu analisis data dalam penelitian ini dengan terlebih dahulu melakukan pemeriksaan validitas dan reliabilitas untuk setiap item pernyataan dengan mengacu pada variabel yang diteliti. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) kemudian dilakukan. Selain itu, pembicaraan tentang hasil pengolahan akan dilakukan setelah semua hasil pengolahan data diketahui. Langkah terakhir adalah mengembangkan kesimpulan berdasarkan temuan analisis. Metode pemrosesan data berikut berdasarkan *Smart Partial Least Square* (PLS) dan SEM disimpulkan dari analisis asli:



Gambar 2. Hasil Olah PLS (PLS Algorithm)

Sumber : Data olahan smart pls 4.0.9.0

Keterkaitan skor indikator dengan skor konstruk dapat digunakan untuk menilai uji validitas indikator yang mencerminkan. Skala refleksi pribadi dianggap besar jika berkorelasi dengan konstruk yang dihitung pada tingkat yang lebih besar dari 0,70.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pemberian Kompensasi	Produktivitas Kerja Karyawan	Semangat Kerja Karyawan	Keterangan
X1	0.894			Valid
X2	0.937			Valid
X3	0.828			Valid
X4	0.889			Valid
Y1		0.862		Valid
Y2		0.700		Valid
Y3		0.804		Valid
Y4		0.853		Valid
Z1			0.879	Valid
Z2			0.810	Valid
Z3			0.781	Valid
Z4			0.852	Valid
Z5			0.746	Valid
Z6			0.704	Valid
Z7			0.817	Valid
Z8			0.802	Valid

Sumber : Data olahan smart pls 4.0.9.0

Faktor pemuatan memiliki skor berdasarkan perhitungan data tersebut di >0,50. Hal ini menjelaskan mengapa setiap indikator susunan variabel memenuhi kriteria validitas konvergen

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Standard Reliable	Keterangan
Pemberian kompensasi (X)	0.913	0.945	0,7	Reliabel
Produktivitas kerja(Y)	0.819	0.819	0,7	Reliabel
Semangat kerja (Z)	0.921	0.941	0,7	Reliabel

Sumber : Data olahan smart pls 4.0.9.0

Jika skor reliabilitas gabungan dan nilai *alpha Cronbach* > 0,7, Ketika sebuah *build* dinyatakan memenuhi keandalan, akurasi terbukti. Pemanfaatan alat hitung yang benar saat melakukan penilaian (Neuman dalam Hamdani 2013).

Tabel 5. R-Square

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pemberian Kompensasi	0.788
Produktivitas Kerja Karyawan	0.652
Semangat Kerja Karyawan	0.641

Sumber : Data olahan smart pls 4.0.9.0

Produktivitas karyawan memiliki nilai 0,652, semangat kerja karyawan memiliki nilai 0,641, dan hasil prediksi nilai AVE untuk variabel-variabel tersebut semuanya melebihi nilai tersebut. nilai > 0,5 Angka ini menunjukkan bahwa, rata-rata, satu variabel laten dapat menjelaskan lebih dari separuh varian dalam indikatornya. Sehingga nilai validasi konvergen konstruk penelitian tinggi.

Tabel 6 Hasil Uji Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)

	Original sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P Value
Pemberian Kompensasi (X) -> Produktivitas Kerja(Y)	-0.279	-0.299	0.140	1.994	0.046
Pemberian Kompensasi (X) -> Semangat kerja(Z)	0.524	0.538	0.078	6.756	0.000
Semangat Kerja -> (Z) Produktivitas Kerja (Y)	0.462	0.488	0.119	3.878	0.000

Sumber : Data olahan smart pls 4.0.9.0

Dengan mengukur bentuk struktural dapat diketahui bahwa variabel kompensasi yang memiliki *p-value* sebesar 0,046 berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan nilai *T-Statistic* sebesar 1,994 > 1,96 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,279, produktivitas kerja karyawan dapat turun sebesar -0,279 untuk setiap satuan kenaikan gaji. Variabel kompensasi kemudian secara signifikan dan positif memberikan kontribusi terhadap semangat kerja karyawan, dengan *p-value* sebesar 0,000. Semangat kerja pegawai dapat meningkat sebesar 0,524 untuk setiap kenaikan remunerasi satu satuan, sesuai dengan nilai *T-Statistic* sebesar 6,756 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,524. Selain itu, variabel semangat kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan *p-value* sebesar 0,00. Berdasarkan nilai *T-Statistic* sebesar 3,878 > 1,96 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,462 maka produktivitas karyawan dapat meningkat sebesar 0,462 untuk setiap unit semangat kerja karyawan yang lebih tinggi.

Tabel 7 hasil uji *indirect Effect (Means,STDEV,T-Statistic)*

	Original sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P Value
Pemberian Kompensasi (X) -> Semangat Kerja Karyawan -> Produktivitas Kerja(Y)	0.242	0.263	0.078	3.087	0.002

Sumber : Data olahan smart pls 4.0.9.0

Produktivitas kerja secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh variabel remunerasi yang berinteraksi dengan variabel semangat kerja dengan nilai *p-value* 0,002. Karena setiap satuan kenaikan gaji sebesar 1 yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 3,078 > 1,96 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,242 maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sebesar 0.242

Pengaruh Pemberian Kompensasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan temuan penelitian, variabel penentu remunerasi (X) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y) dan memiliki nilai *T-Statistic* sebesar 6,756 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,046. Hasil temuan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X). Di PT.Suka Fajar Pekanbaru, peningkatan produktivitas kerja karyawan akan dihasilkan dari pemberian kompensasi yang adil. Oleh karena itu, berdasarkan temuan hipotesis pertama penelitian ini, PT. Suka Fajar Pekanbaru untuk mendasarkan kompensasi karyawan (X) pada produktivitas kerja (Y).

Pengaruh Pemberian Kompensasi (X) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Z)

Hasil penelitian pengaruh semangat kerja karyawan (Z) terhadap variabel kompensasi (X) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *T-Statistic* sebesar 1,994 > 1,96 dan *p-value* sebesar,000. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan (Z) dipengaruhi oleh tersedianya kompensasi (X). Di PT.Suka Fajar Pekanbaru, peningkatan moral staf akan dihasilkan dari pemberian upah yang adil. Berdasarkan temuan hipotesis kedua dalam penelitian ini, PT. Suka Fajar Pekanbaru untuk memberikan remunerasi (X) berdasarkan semangat kerja karyawan (Z).

Pengaruh Semangat Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Temuan studi tentang hubungan antara produktivitas karyawan (Y) dan variabel moral (Z) menunjukkan bahwa yang terakhir memiliki *p-value* 0 dan nilai *T-statistic* 3,878 > 1,96. Temuan menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan (Z) memiliki dampak terhadap produktivitas kerja mereka (Y). Semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa semangat kerja (Z) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT.Suka Fajar Pekanbaru, dengan demikian dapat diterima berdasarkan temuan tersebut.

Pengaruh Pemberian Kompensasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Melalui Semangat Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui moral (Z), dengan *T-statistic* sebesar 3,087 > 1,96 dan diperoleh *p-value* sebesar 0,002. Hipotesis keempat penelitian ini yang menyatakan bahwa “diduga pemberian kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui semangat kerja (Z) bagian penjualan PT. Suka Fajar Pekanbaru” maka dapat diterima berdasarkan temuan.

Kesimpulan

Seorang pengusaha harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat berpikir kreatif dan strategis dalam menjalankan perusahaan agar dapat bersaing di pasar saat ini. Salah satu faktor yang digunakan untuk menentukan tingkat produktivitas suatu perusahaan adalah SDM yang memegang peranan penting. Pengembangan manajemen sumber daya manusia dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi meningkat seiring dengan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Temuan menunjukkan bahwa ketersediaan remunerasi memiliki dampak yang menguntungkan pada produktivitas kerja karyawan, yang didukung oleh moral.

Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dadang, A. M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Penerbit Qiara Media.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastini, A., Mulyadi, F., & Rusmini, R. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Kebun terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Niagamas Gemilang. *Jurnal Agriment*, 4(01), 13-20.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11
- Muliati, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Purnomo. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera. *Borneo Student Research*, 2(2), 1407–1416.
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Ijan poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (ed.))*. Alfabeta
- Sutrisno, E (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, S. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Makassar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar*, 1–91.