

**Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Kompensasi  
Sebagai Variabel Moderating**

**Pranowo Adji Yudhistira<sup>1</sup>, Bambang Suhada<sup>2</sup>, Nina Lelawati<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Metro

Email: [ajiyudhistira21@gmail.com](mailto:ajiyudhistira21@gmail.com), [nina12.elz@gmail.com](mailto:nina12.elz@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini mengetahui apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variable moderating pada PT. Marm Maju Sejahtera. Keberhasilan dalam Produktivitas Perusahaan bergantung pada semangat kerja pada karyawan, dan kompensasi yang telah diberikan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel pada penelitian ini sebanyak 36 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, Uji Interaksi MRA, Uji R Determinasi, serta Uji Hipotesis Statistik. Dengan menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, Kompensasi sebagai variabel Moderasi mampu memperkuat Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT. Marm Maju Sejahtera,

**Kata Kunci :** Semangat Kerja, Produktivitas Kerja, Kompensasi

**Abstract**

*The aim of this research is to determine whether there is an influence of work morale on employee performance with compensation as a moderating variable at PT. Marm Maju Sejahtera. Success in company productivity depends on employee morale and the compensation provided. This research uses quantitative research, the sample in this research was 36 employees. The data collection technique uses a questionnaire, with data analysis using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Homogeneity Test, MRA Interaction Test, R Determination Test, and Statistical Hypothesis Test. By using the data processing program SPSS version 22. The results of the research show that work enthusiasm influences work productivity. Compensation as a moderation variable is able to strengthen work enthusiasm for work productivity at PT. Marm Maju Sejahtera,*

**Keywords:** Work Morale, Work Productivity, Compensation

**I. Pendahuluan**

Menurut Samsuni (2017:115 – 116) Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pada umumnya setiap Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal. Salah satunya faktor penunjang tercapainya tujuan Perusahaan yaitu kualitas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang

merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi jalannya kegiatan dalam suatu Perusahaan. SDM juga menyangkut pada lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, kompensasi yang menyangkut keterkaitan pada produktivitas kerja yang diciptakan oleh karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu semangat kerja dan kompensasi.

Penduduk pedesaan sebagian besar menggantungkan hidupnya melalui pertanian. Dengan potensi yang besar di bidang pertanian, tentunya hal ini perlu dukungan sumber daya penyuluh pertanian yang unggul untuk mendukung program pemerintah dibidang pertanian serta mampu mendorong dan membantu petani agar merubah kehidupan petani menjadi sejahtera. Yang memberikan kontribusi terhadap perbaikan mata pencaharian untuk semua kelompok petani serta untuk menciptakan sandang pangan yang berkuwalitas dan sehat untuk di konsumsi. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Bagaimana suatu karyawan mampu untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang memiliki kualitas yang baik dari sebelumnya tetapi dengan input yang sama secara efektif dan efisien merupakan salah satu ciri dari tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Masalah-masalah yang menyangkut dengan Produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat kerja. Setiap diri memiliki semangat yang berbeda yang harus dipecahkan permasalahannya, serta memiliki masing-masing faktor yaitu hubungan kerja antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, sehingga dari hal tersebutlah dapat timbul masalah yang menyangkut pada produktivitas kerja pada karyawan yang harus segera ditemukan solusinya. Masalah – masalah yang menyangkut pada produktivitas kerja meliputi semangat kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Masalah – masalah yang menyangkut pada produktivitas kerja meliputi semangat kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila semangat kerja naik, maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan. Sebaliknya, kerusakan, kerugian, absensi meningkat, dan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan jika situasi dalam organisasi kurang mampu menumbuhkan semangat kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Syaputra, S. (2017). Dimana semangat kerja berpengaruh pada prdouktivitas kerja.

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan pada orang biasanya berupa uang. Sebagai balasan atas perkerjaannya. Kehilangan, atau cedera. Dalam bidang ekonomi dan bisnis Pemberian kompensasi dalam suatu lembaga harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan karena merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalamnya. Hal ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Nugroho, B. A., & Apriyanti, A. (2022). Dimana kompensasi berpengaruh pada produktivitas kerja.

PT. Marm Maju Sejahtera berdiri pada tanggal 1 Agustus 2021 perusahaan yang bergerak di bidang produksi benih padi dan benih jagung, Perusahaan tersebut terletak di kampung mojopahit kecamatan punggur kabupaten lampung Tengah. Walaupun Perusahaan ini baru berdiri 2 tahun namun Perusahaan ini dipercayai sebagai supplayer bagi kios kios perdagangan pertanian yang berada di wilayah lampung dan sebagai supplayer di bagian wilayah Sumatra yang bertempat di bagian Palembang, padang, medan, Bengkulu dan aceh. Perusahaan ini memproduksi benih padi dan jagung dalam renggang waktu 1 tahun

sebesar 600 ton untuk menih padi dan 400 ton untuk benih jagung, namun semua itu sesuai dengan permintaan bagi konsumen bisa lebih atau kurang dalam pembelian benih dikarenakan menyesuaikan musim tanam.

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Samsuni (2017:115) Manajemen Sumber Daya Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungna kerja, pengembangan kompensasi, integratis, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Susan (2019:956) Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

### **Semangat Kerja**

Menurut Dunggio (2013:525), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang melakukan pekerjaannya harus baik serta disiplin untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang optimal dan maksimal. Semangat kerja ini akan membuat seseorang untuk lebih berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Semangat kerja merupakan sebuah keadaan dimana seseorang mampu mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik dan disiplin sehingga dapat menciptakan produktivitas yang maksimal. Semangat kerja yang dimiliki oleh setiap individu secara tidak langsung akan menciptakan rasa tanggung jawab dan kesukarelaan untuk bekerjasama dalam mencurahkan segala kemampuannya secara menyeluruh.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Murnawantika (2014:617), mengatakan “Produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan yaitu dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya, atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Febriyanto : 2022)

### **Kompensasi**

Menurut Sridaryono (2019 :101) mengatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan pada pegawai yang timbul dari pekerjaan, pelayanan yang tangible (nyata), serta keuntungan yang diterima pegawai sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2021:44) kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah karyawan sebagai tanda balas jasa karena telah memberikan sumbangan kontribusi tenaga maupun pikiran terhadap organisasi tempat bekerja mereka. Kompensasi bisa menjadi umpan balik yang bisa di diterima oleh karyawan dalam bentuk dan non-moneter. Kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung seperti gaji yang diterima setiap bulan oleh karyawan atau kompensasi yang diberikan tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk selain uang.

## II. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Sugiyono (2017:17) Penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh, menurut Arikunto (2013) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sample nya diambil secara keseluruhan, tetapi jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa di ambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 36 orang Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, Uji Interaksi MRA, , serta Uji Hipotesis Statistik. Dengan menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22.

## III. Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas

##### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Semangat Kerja	.115	36	.200	.137	36	.093
Produktivitas Kerja	.117	36	.182	.962	36	.203
Kompensasi	.139	36	.176	.965	36	.109

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22)

- 1) Nilai signifikan variable Semangat Kerja yaitu 0,200 artinya nilai sig  $0,200 > 0,05$ .  
Dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berdistribusi norma
- 2) Nilai signifikan variable Produktivitas kerja yaitu 0,182 artinya nilai sig  $0,182 > 0,05$ .  
Dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berdistribusi norma
- 3) Nilai signifikan variable Kompensasi yaitu 0,176 artinya nilai sig  $0,176 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berdistribusi normal

#### b. Uji Linearitas

#### Uji Linearitas Variabel Semangat Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)

##### ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Semangat Kerja	Between Groups	(Combined)	2264.406	19	119.179	1.251	.328
		Linearity	674.728	1	674.728	7.084	.017
		Deviation from Linearity	1589.678	18	88.315	1.927	.565
Within Groups			1523.900	16	95.244		
Total			3788.306	35			

Berdasarkan Tabel 12 diketahui nilai signifikansi = 0,565 lebih besar dari 0,05, dan nilai Fhitung = 1,927 lebih kecil dari Ftabel : 2,19 pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang dk = 18 dan penyebut (df2) = 16 sehingga diperoleh Ftabel = 2,19 artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Semangat Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja (Y).

#### Uji Linearitas Variabel Kompensasi (Z) dan Produktivitas Kerja (Y)

##### ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	2919.806	24	121.659	1.541	.230
		Linearity	665.355	1	665.355	8.427	.014
		Deviation from Linearity	2254.451	23	98.020	1.241	.366
Within Groups			868.500	11	78.955		
Total			3788.306	35			

Berdasarkan Tabel 12 diketahui nilai signifikansi = 0,366 lebih besar dari 0,05, dan nilai Fhitung = 1,241 lebih kecil dari Ftabel : 2,19 pada taraf signifikansi 0,05 dan dk pembilang dk = 23 dan penyebut (df2) = 11 sehingga diperoleh Ftabel = 2,19 artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Kompensasi (Z) dengan Produktivitas Kerja (Y).

#### c. Uji Homogenitas

##### Uji Homogenitas Variabel Semangat Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)

##### Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Semangat Kerja	Based on Mean	4.691	6	12	.011
	Based on Median	2.668	6	12	.070
	Based on Median and with adjusted df	2.668	6	3.857	.186
	Based on trimmed mean	4.563	6	12	.012

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji homogenitas di ketahui nilai signifikan sebesar 0,012 > 0,05, artinya data yang diuji pada Semangat Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) bersifat Homogen.

**Uji Homogenitas Variabel Kompensasi (Z) dan Produktivitas Kerja (Y)**  
**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kompensasi	Based on Mean	5.375	6	12	.007
	Based on Median	1.121	6	12	.406
	Based on Median and with adjusted df	1.121	6	2.665	.514
	Based on trimmed mean	4.819	6	12	.010

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji homogenitas di ketahui nilai signifikan sebesar  $0,010 > 0,05$ , artinya data yang diuji pada Kompensasi (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y) bersifat Homogen.

**2. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji Persial (T)**

Ghozali (2018, 152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.210	10.675		4.610	.000
	Semangat Kerja	.384	.142	.422	2.714	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui Semangat Kerja (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.714 > t_{table}$  yaitu 1.68830 dan memiliki nilai signifikansi yaitu  $0,002 < 0,05$  disimpulkan bahwa variable Semangat Kerja (X) berpengaruh terhadap variable Produktivitas Kerja (Y).

**b. Uji Moderasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.154	9.570

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

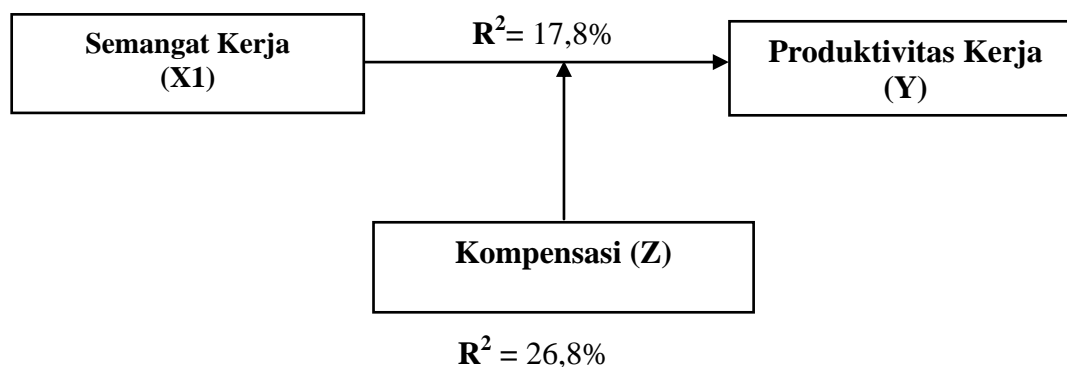
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.518 <sup>a</sup>	.268	.224	9.167
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Semangat Kerja

Berdasarkan table di atas menyatakan bahwa pengaruh Semangat kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai R Square sebesar 0,178 atau 17,8% sedangkan pada pengaruh Semangat Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) yang dimoderasi oleh Kompensasi (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,268 atau 26,8% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (Z) dapat memperkuat pengaruh Semangat Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y).



### 3. Pembahasan

#### a. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa variable Semangat Kerja (X) berpengaruh terhadap variable Produktivitas Kerja (Y). Artinya jika indikator semangat kerja di perbaiki seperti Rendahnya produktifitas kerja, Tingkat absensi tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi. Maka indikator produktivitas kerja Kemampuan, Pengembangan Diri, Mutu, efisien. Menjadi lebih baik. Dengan begitu Semangat kerja yang tinggi dapat memberikan hasil Produktivitas yang maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahid syaputra (2017) “Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Midi utama indonesia tbk” Disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

#### b. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil di atas Variabel Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Berkesimpulan bahwan variable Kompensasi (Z) dapat Memoderasi Semangat Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja(Y). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan kompensasi dapat memperkuat hubungan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, B. A., & Apriyanti, A. (2022, October). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Moderasi (Study Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Madiun) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Kabupaten Madiun dan loyalitas

merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja perangkat desa di Kabupaten Madiun.

#### **IV. Kesimpulan dan Saran**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pembahasa, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, jika Semangat kerja di tingkatkan maka Produktivitas pada karyawan PT. Marm Maju Sejahtera akan maksimal.
2. Semangat kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Pada karyawan PT. Marm Maju Sejahtera akan maksimal.
3. Kompensasi sebagai variabel Moderasi mampu memperkuat Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT. Marm Maju Sejahtera.

##### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diajukan adalah

1. Pada PT. Marm maju Sejahtera mojobahit dapat sekiranya lebih memperhatikan semangat kerja pada karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
2. PT.Marm maju Sejahtera mojobait produktivitas kerja karayawan dalam kategori tinggi pimpinan Perusahaan harus mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi.
3. Pada PT. Marm maju Sejahtera mojobahit dalam pemberian kompensasi perlu diperhatikan kembali oleh pimpinan agar mencapai produktivitas yang maksimal.

#### **Daftar Pustaka**

- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Syaputra, S. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makasar*.
- Nugroho, B. A., & Apriyanti, A. (2022, October). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Moderasi (Study Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Madiun). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Sugiyono, 2017, Metode, Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT. Alfabrta: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitaitaf, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2013) Prosedur Penelitian suatu pendekatan taktik. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2018), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.

- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Murnawantika, D. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim di Samarinda. *Jurnal ilmu Administrasi Bisnis*, 2.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42-56.
- Ristanti, E. M., & Febriyanto, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(2), 459-478.
- Sridaryono, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99-111.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.