

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA DI PT. MENTARI SMART GUNA SIDOARJO

FAISAL IBRAHIM ALFATONI

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

2020

lcalibra49@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan di masa kini yaitu karyawan yang terbiasa dengan 'zona nyaman' sehingga membuat kinerja karyawan menurun, oleh karena itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh motivasi kerja, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh motivasi kerja dan menguji motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo. Metode yang digunakan secara kuantitatif dengan pencatatan dan penganalisaan data menggunakan perhitungan statistic melalui *software SPSS*, lalu dideskripsikan ke dalam sebuah paragraf. Populasi yang digunakan dalam penelitian sebanyak 34 orang. Hasil diperoleh nilai signifikan pada variabel kepemimpinan yang diujikan terhadap variabel produktivitas karyawan adalah $0,012 < 0,05$ bahwa hipotesis pertama yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo" diterima. Nilai signifikan pada variabel kompensasi yang diujikan terhadap variabel produktivitas kerja adalah $0,021 < 0,05$ bahwa hipotesis kedua yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa "Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo" diterima. Nilai signifikan pada variabel kepemimpinan yang diujikan terhadap variabel produktivitas karyawan adalah $0,005 < 0,05$ bahwa hipotesis ketiga yang telah dirumuskan menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo" diterima. Nilai signifikan pada variabel kompensasi yang diujikan terhadap variabel produktivitas karyawan adalah $0,005 < 0,05$ bahwa hipotesis keempat menyatakan "Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo" diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Produktivitas, Kompensasi, Motivasi Kerja, Metode Kuantitatif, SPSS

ABSTRACT

The problem that is often faced by companies today is that employees are accustomed to the 'comfort zone' so that employee performance decreases, therefore this study is intended to examine the effect of leadership on productivity, the effect of compensation on work productivity, the influence of leadership on work productivity mediated by work motivation, the effect of compensation on work productivity is mediated by work motivation and testing work motivation has an effect on employee productivity at PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo. The method used quantitatively by recording and analyzing data using statistical calculations through SPSS software, then described in a paragraph. The population used in this study were 34 people. The results obtained that the significant value of the leadership variable tested on the employee productivity variable was $0.012 < 0.05$ that the first hypothesis that had been formulated previously stated that 'Leadership has a direct and significant effect on work productivity of PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo' was accepted. The significant value of the compensation variable tested on the work productivity variable is $0.021 < 0.05$ that the second hypothesis that has been formulated previously states that 'Compensation has a direct and significant effect on work productivity of PT. Mentari Smart Guna Sldoarjo' was accepted. The significant value of the leadership variable that was tested on the employee productivity

variable was $0.005 < 0.05$ that the third hypothesis that had been formulated stated that 'Leadership has a direct and significant effect on employee productivity at PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo' was accepted. The significant value of the compensation variable tested on the employee productivity variable is $0.005 < 0.05$ that the fourth hypothesis states 'Compensation has a direct and significant effect on employee productivity at PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo' was accepted.

Keywords: Leadership, Productivity, Compensation, Work Motivation, Quantitative Mode, SPSS

PENDAHULUAN

Saat ini, periode industrialisasi telah mendunia, sebagaimana dibuktikan oleh inovasi pengaturan *trend* yang tidak dapat disangkal dan kemajuan pesat yang tidak terhindarkan dalam mengubah sudut pandang organisasi yang sedang berjalan. Aset manusia para eksekutif dikelompokkan menjadi 2 kapasitas, yaitu kapasitas administratif khusus dan kapasitas fungsional. Kapasitas administratif dibedakan menjadi 4 kapasitas, yaitu perencanaan (*organizing*), menyusun (*coordinating*), mengkoordinasikan dan mengendalikan. Kapasitas selanjutnya, khususnya kapasitas fungsional, dipartisi menjadi 5, perolehan tenaga kerja, peningkatan kemajuan, pembayaran, penggabungan (campuran), dan pemeliharaan. Kapasitas ini merupakan elemen yang akan menentukan tingkat pelaksanaan SDM dalam organisasi, untuk menjadi perwakilan tertentu pelaksanaan yang pemimpin yang mementingkan kepentingan perusahaan demi kepentingan pribadi dinamakan pemimpin transformasional. Gaya kepemimpinan ini memiliki mimpi dan dapat membedakan perubahan iklim, dapat mengubah perubahan yang terjadi dan kemudian merenungkan asosiasi untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada perwakilan dan dengan demikian mendapatkan pembentukan kembali pelaksanaan eksekutif.

Satu lagi unsur yang mempengaruhi pencapaian atau kekecewaan suatu organisasi selain SDM adalah kepemimpinan. Dalam laporan sebelumnya, Sopranita Ajeng Kartika (2014) mengungkapkan bahwa *groundbreaking authority* memiliki dampak

pasti akan mempengaruhi kegunaan pekerja. Pelaksanaan perwakilan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak variabel antara lain tingkat sekolah, usia, budaya di dalam organisasi (perusahaan), gaya inisiatif yang dianut oleh pemimpin, kompensasi yang diberikan oleh organisasi, pembukaan jenjang karier pekerjaan yang membuat pekerja bersemangat untuk bekerja. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan untuk memimpin bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Penguasaan seorang pionir akan menentukan kemajuan kelompok dalam organisasi organisasi dan kemajuan yang akan dicapai, yang dengan demikian akan mempengaruhi tercapainya kemanfaatan pekerja. Contoh inisiatif yang sesuai dengan globalisasi saat ini adalah terobosan administrasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Sunyoto dan Burhan (2015) dalam Widayati et al., (2017) positif dan kritis terhadap eksekusi perwakilan, sedangkan inisiatif bersyarat tidak memiliki dampak pasti dan besar pada eksekusi pekerja. Menurut Hasibuan, 2003:118, gaji adalah pembayaran tunai, barang dagangan secara langsung atau implikasi yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pemberian administrasi kepada organisasi. Gaji dipartisi menjadi dua, yaitu: pembayaran langsung sebagai tingkat pembayaran, kompensasi, motivasi. Sedangkan *remunerasi backhand* dapat berupa perlindungan, tunjangan, cuti, hibah. Landasan dari kerangka remunerasi yang kuat adalah bagian penting dari aset manusia dewan karena menarik dan menahan spesialis yang mampu untuk saling mencapai tujuan organisasi, dengan tujuan bahwa

pencapaian organisasi akan dicapai tanpa masalah.

Penyegaran dalam pelaksanaan administrasi tentunya sangat mempengaruhi suasana kerja, hal ini dapat memperkuat semangat pekerja untuk mencapai pelaksanaan yang maksimal. Motivasi mampu memberikan semangat, energi, dan kejujuran untuk bekerja dalam diri seseorang. Data penilaian kinerja karyawan di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo menunjukkan bahwa pelaksanaan

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berupa individu sebagai penggerak sebuah organisasi dan harus diawasi dengan tepat oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan (2016: 21) unsur SDM menjelaskan bahwa kelompok manajemen SDM sebagai berikut:

1) Fungsi Manajemen

(a) Perencanaan

Metode yang efektif dan efisien untuk mengatur tenaga kerja memenuhi kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan. Penataan dilakukan dengan membuat program staf.

(b) Organisasi

Langkah untuk memilah karyawan dengan memutuskan pembagian kerja, hubungan kerja, penugasan, campuran dan koordinasi dalam diagram hierarkis.

(c) Pengarahan

Gerakan yang mengarahkan pekerja secara efektif dan produktif demi tujuan organisasi.

(d) Kontrol

Mengatur pekerja untuk menyetujui pedoman dan kapasitas organisasi seperti yang ditunjukkan oleh rencana. Dengan asumsi penyimpangan atau kesalahan terjadi, kegiatan perbaikan akan diambil.

2) Kapasitas Operasional

(a) Pengadaan

pekerja yang biasa-biasa saja dan bahkan pada umumnya akan salah menilai pekerjaan sehingga penting untuk melihat variabel apa yang menyebabkan pekerja PT. Mentari Smart Guna memiliki kinerja yang kurang. Melihat permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo*.

Kegiatan penarikan, penentuan posisi, arah, dan persiapan untuk menarik pekerja seperti yang ditunjukkan oleh kebutuhan organisasi demi tercapai tujuan organisasi.

(B) Pengembangan

Peningkatan kemampuan khusus, hipotetis, teoretis, dan moral pekerja melalui pendidikan dan pelatihan.

(C) Insentif

Berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung dari organisasi.

(D) Integrasi

Gerakan yang mengkonsolidasikan kepentingan organisasi dan persyaratan pekerjaannya untuk membentuk asosiasi yang bersahabat dan saling menguntungkan.

(E) Pemeliharaan

Tindakan yang berencana untuk menjaga dan memelihara fisik, mental dan loyalitas pekerja sehingga mereka dapat terus bekerja sampai pensiun.

(F) Disiplin

Disiplin adalah kapasitas utama aset manusia dan merupakan cara untuk mencapai tujuan. Tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

(G) Pemutusan Hubungan Kerja

Akhir masa kerja adalah akhir pekerjaan seseorang dalam organisasi. Pensiun disebabkan beberapa alasan, misalnya keinginan pekerja, keinginan organisasi, kontrak bisnis selesai, atau pensiun.

KEPEMIMPINAN

Sobry Sutikno (2014:15) meneliti:

1) kepemimpinan adalah metode untuk mempengaruhi latihan pengumpulan yang dikoordinasikan demi tujuan bersama (Rauch dan Behling).

2) kepemimpinan adalah suatu gerakan yang mempengaruhi orang lain untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dan tegas (George P. Terry).

3) demi tujuan bersama yang dilakukan dengan mempengaruhi orang lain (H. Koontz dan C. Doner).

4) gerakan yang mempengaruhi individu lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan (Ordway Tead).

Dari sebagian definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan

1) Gaya kepemimpinan diktatorial

Semua strategi dan pilihan dipusatkan pada pemimpin. Bawahan hanya akan menjalankan tugas yang diturunkan oleh pimpinan.

2) Gaya kepemimpinan partisipatif

Pimpinan memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk menuangkan gagasan, pemikiran, dan komitmen yang berkaitan dengan navigasi. Keuntungan dari gaya kepemimpinan ini menjadikan pelaksanaan otoritas yang kuat, membuat kolaborasi yang menyenangkan, memperluas keteguhan, dan mengambil kepentingan bawahan. Direktur mendorong kapasitas bawahan mereka untuk sekadar memutuskan.

3) Gaya kepemimpinan tipikal

Karena bawahan diberi tingkat kapasitas dan pengembangan yang signifikan, pemimpin memberikan keamanan kepada bawahan saat tugas telah selesai. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa motivasi selain diharuskan juga memiliki jiwa kepemimpinan karena pekerja

bawahannya bekerja sesuai petunjuk agar tujuan dapat tercapai.

Fungsi Kepemimpinan

- 1) Bimbingan kerja
- 2) Kapasitas konseling
- 3) *Support Capacity*
- 4) Pekerjaan Penugasa
- 5) Fungsi manajemen,

KOMPENSASI

Tujuan Kompensasi

- 1) *Participation Assurance.*
Fungsi ini sebagai penjamin bahwa uang yang diberikan adalah sebagai bentuk jaminan atas pekerjaan yang telah dikerjakan dan pekerja.
- 2) Pemenuhan Pekerjaan.
Dibayarkannya kompensasi dari perusahaan membuat karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidup.
- 3) Kompensasi sebagai pengadaan yang efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan

Kompensasi mampu membuat karyawan mempertahankan atau bahkan meningkatkan etos kerja mereka.

Jenis Kompensasi

1) Remunerasi Langsung.
Kompensasi langsung disebut juga kompensasi dasar. Upah tetap atau kompensasi yang diperoleh diwakilkan sebagai kompensasi bulan ke bulan (gaji) atau minggu ke minggu atau per jam.

2) *Indirect Compensation.*
Pembayaran ini pemberian sebagian dari keuntungan yang dapat berupa uang tunai atau barang dagangan kepada pekerja selain pembayaran berupa gaji misalnya, THR, hadiah Natal, dan sebagainya. Selain model di atas, ini juga seperti cakupan perawatan kesehatan, perjalanan, liburan, dan sebagainya.

3) Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk mendorong pekerja agar pekerjaannya tetap bermanfaat, pemberiannya biasanya satu atau dua kali dalam setahun atau ketika pekerja

mencapai target tertentu, misalkan bonus akhir tahun.

MOTIVASI KERJA

Setiap organisasi perlu mencapai tujuan ini. Untuk menyesuaikan individu dengan persyaratan organisasi, kami ingin memahami inspirasi dari orang-orang yang bekerja untuk organisasi. Karena inspirasi ini menentukan perilaku seseorang terhadap pekerjaan. Suatu motivasi akan muncul jika kebutuhan dan tujuan muncul. Untuk membuat seorang individu, atau perkumpulan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi menghendaki mengeluarkan inspirasi mereka sendiri. McClellan's Accomplishment Inspiration Hypothesis in Hashibuan (2016:162) mengusulkan apa yang membangkitkan individu:

(1) *Need for achievement* (Necessity for achievement = n Ach)

(2) Kebutuhan untuk afiliasi (Kebutuhan untuk asosiasi = n Af)

(3) *Need for power* (kebutuhan eksekusi = n Pow)

Tujuan motivasi

Pendapat Sunyoto Danang (2012: 198) tentang tujuan motivasi adalah:

1. Menambah inspirasi dan inspirasi pekerja.
2. Lebih mengembangkan sikap kerja keras dan pemenuhan pekerjaan
3. Meningkatkan usaha pekerja
4. Menjaga dengan kepatuhan dan kemantapan pekerja di dalam organisasi
5. Membentuk tempat kerja dan social kerja yang layak.
6. Meningkatkan daya cipta dan kerjasama pekerja.

Faktor Motivasi

Mengenai faktor inspirasi dalam bekerja, penilaian master Saydam dari Cadalisan (2012: 296) bahwa inspirasi sebagai interaksi mental individu dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel ini dapat dipartisi sebagai berikut.

1. Faktor dari dalam pribadi pekerja
2. Unsur luar pribadi pekerja.

Prinsip Motivasi

Menurut Hasibuan (2013: 146), prinsip motivasi diantaranya prinsip inklusi, korespondensi, perhatian, kekuatan yang ditugaskan, dan kesadaran bersama.

- 1) Prinsip Inklusi
- 2) Prinsip koneksi
- 3) Prinsip Perhatian
- 4) Standar Kekuasaan yang Ditunjuk
- 5) Standar Kesadaran Bersama

Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2013: 150) mengusulkan untuk menggunakan dua macam motivasi:

- 1) Inspirasi Positif (Positif Luar Biasa)

Dengan inspirasi positif, supervisor mendorong bawahannya dengan memberi upah kepada individu yang melampaui prinsip-prinsip administrasi. Inspirasi positif ini membantu kepercayaan bawahan. Motivasi bagi perwakilan yang melampaui standar dapat berupa uang tunai, kantor, stok, dll.

- 2) Inspirasi Negatif

Dalam inspirasi negatif, para pionir didorong dengan menolak orang-orang yang bekerja di bawah prinsip-prinsip yang ditetapkan. Inspirasi negatif dapat memperluas keyakinan pada saat ini karena ketakutan akan disiplin, namun dapat memiliki konsekuensi yang merugikan dalam jangka panjang.

Kiat Membangun Motivasi

Ada beberapa cara untuk memperluas inspirasi:

- 1) Penilaian Sikap
- 2) Menjadi Manajer yang Baik

Manajer yang hebat memiliki karakteristik untuk bekerja sebagai berikut:

- Partisipasi dengan bawahan
- Individu yang dapat diandalkan

- Setia kepada rekan kerja
- Jauhkan dari dalam masalah legislatif

3) Kembangkan lebih lanjut korespondensi

4) Buatlah budaya tanpa saling menyalahkan

5) Memperoleh kolaborasi

PRODUKTIVITAS

Untuk mendapatkan kemanfaatan, pada dasarnya diperlukan sikap dunia lain yang secara konsisten menerima kenyataan seperti sekarang lebih unggul dari kemarin dan hari esok lebih unggul dari sekarang. Sebagaimana ditunjukkan oleh Hasibuan (2012: 94), kemanfaatan kerja adalah hubungan antara hasil dan informasi, dan hasil memerlukan nilai tambah dan inovasi penanganan yang lebih baik. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2015:16), gagasan produktivitas dapat dipisahkan menjadi tiga bagian.

1) Resep konvensional untuk kegunaan proporsi dari apa yang dibuat (hasil) dengan peralatan penciptaan (input) yang digunakan.

2) Produktivitas pengertiannya bahwa kita secara umum menerima bahwa kepuasan pribadi hari ini lebih tinggi dari kemarin dan besok lebih unggul dari waktu sekarang.

Faktor Produktivitas

Sebagaimana ditunjukkan oleh Muchdarsyah Sinungan (2015: 56), ada delapan faktor umum yang meningkatkan produktivitas.

- 1) Manusia
- 2) Modal
- 3) Metode
- 4) Penciptaan

HASIL PENELITIAN

Pengaruh langsung (*direct effect* atau DE), digunakan formula sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Produktivitas
 $X1 \rightarrow Y = 0,241 \times 0,241 = 0,058 = 5,8\%$

5) Lingkaran asosiasi (ke dalam)

6) Lingkungan Eksternal (Di Luar)

7) Lingkungan Internasional

Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas pekerja disebutkan ada 3 menurut Simamora (2015:20) adalah volume kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Volume kerja adalah ketika karyawan mencapai hasil di luar standar dari organisasi. Kualitas kerja berkaitan dengan kualitas produk hasil pekerjaan dari karyawan. Ketepatan waktu berkaitan dengan kedisiplinan diri karyawan untuk menepati peraturan dari perusahaan.

3) Produktivitas adalah hubungan yang menyenangkan dan terkoordinasi dari tiga komponen utama: usaha, termasuk pemanfaatan informasi dan inovasi, seperti eksplorasi dan SDM.

Dari uraian di atas, produktivitas kerja adalah sikap spiritual, hasilnya harus lebih menonjol daripada kontribusi untuk setiap siklus, dan kolaborasi usaha, termasuk pemanfaatan informasi dan inovasi, keterampilan dan tenaga kerja.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo, dengan tenaga kerja hingga 34 orang dan sampel dari objek ini adalah 15 orang.

METODE PENELITIAN

Ulasan ini menggunakan teknik studi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pemilahan informasi dengan peralatan penelitian adalah semacam penyelidikan informasi kuantitatif atau faktual yang mengharapkan untuk melihat spekulasi yang diberikan.

2. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Produktivitas
 $X2 \rightarrow Y = 0,165 \times 0,165 = 0,027 = 2,7\%$
3. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja
 $X1 \rightarrow Z = 0,460 \times 0,460 = 0,212 = 21,2\%$

4. Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja
 $X_2 \rightarrow Z = 0,453 \times 0,453 = 0,205 = 20,5 \%$
5. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas
 $Z \rightarrow Y = 0,529 \times 0,529 = 0,279 = 2,7 \%$

Pengaruh tidak langsung (indirect effect atau IE) Jonathan Sarwono (2007:46) menjelaskan bahwa untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (indirect effect atau IE) digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas melalui Motivasi Kerja
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,460 \times 0,529 = 0,243 = 24,3\%$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah mediasi. Dari hasil tersebut diketahui nilai pengaruh pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung yaitu $0,243 > 0,241$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dapat disebut sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain hipotesis ke empat yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan "Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas melalui Motivasi Kerja PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo" diterima.

2. Pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas melalui motivasi kerja
 $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,453 \times 0,529 = 0,239 = 23,9\%$

Hasil di atas diketahui nilai pengaruh pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung yaitu $0,239 > 0,16$, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dapat disebut sebagai variabel mediasi, dengan kata lain hipotesis ke Lima yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan "Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas melalui motivasi Kerja PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo" diterima. Berikut hasil uji tes sobel dengan nilai Z taraf 5% sebesar 1,98.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan mempengaruhi motivasi pekerja.
2. Kompensasi mempengaruhi produktivitas pekerja.
3. Kepemimpinan mempengaruhi kegunaan produktivitas melalui motivasi kerja. Dengan demikian, variabel motivasi kerja telah ditampilkan untuk menengahi dampak variabel kepemimpinan pada variabel produktivitas pekerja.
4. Gaji mempengaruhi produktivitas pekerja melalui motivasi kerja, pada akhirnya variabel motivasi kerja ditunjukkan untuk menengahi dampak faktor kompensasi pada faktor produktivitas.