

---

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA  
(Studi Kasus Pada PT. Hutan Rindang Banua)**

**Nur Hidayah Indah Lestari**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[NurHidayahIndahLestari0@gmail.com](mailto:NurHidayahIndahLestari0@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus pada PT. Hutan Rindang Banua). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Hutan Rindang Banua sebanyak 50 responden dengan teknik sensus. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument, uji statistik, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji sobel.

Berdasarkan hasil uji penelitian yang ditemukan, yaitu : (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (4) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (5) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (6) Motivasi Intrinsik mampu memediasi Kompensasi terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua. (7) Motivasi Intrinsik mampu memediasi Budaya Organisasi terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.

**Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi, Produktivitas, Motivasi Intrinsik.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation and organizational culture on productivity by mediating work motivation (a case study at PT. Hutan Rindang Banua). In this study using quantitative methods by processing primary data through a questionnaire given to employees of PT. Banua Shady Forest as many as 50 respondents using census techniques. The data obtained were processed using SPSS version 22. The analysis used in this study included instrument tests, statistical tests, classical assumption tests, multiple regression analysis and single test.*

*Based on the results of research tests found, namely: (1) Compensation has a positive and significant effect on intrinsic motivation among employees of PT. Banua Shady Forest. (2) Organizational culture has a positive and significant effect on intrinsic motivation among employees of PT. Banua Shady Forest. (3) Compensation has a positive and significant effect on productivity of employees of PT. Banua Shady Forest. (4) Organizational Culture has a positive and significant effect on productivity of the employees of PT. Banua Shady Forest.*

(5) *Intrinsic motivation has a positive and significant effect on productivity of the employees of PT. Banua Shady Forest.* (6) *Intrinsic Motivation is able to mediate Compensation for Productivity of PT. Banua Shady Forest.* (7) *Intrinsic Motivation is able to media*

**Keywords : Compensation, Organizational Culture, Productivity, Intrinsic Motivation.**

## PENDAHULUAN

PT. Hutan Rindang Banua (HRB) adalah perusahaan pemegang Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu (IUPHHK – HTI) yang berada di Kalimantan Selatan. PT. Hutan Rindang Banua (HRB) telah berpengalaman menanam beberapa komoditas tanaman unggul kehutanan dan perkebunan seperti Accacia Mangium, Karet, Jabon dan Sengon. Luas areal yang diberikan berdasarkan surat keputusan tersebut  $\pm$  265.095 Ha, yang terletak di Kabupaten Tanah Laut, Tanah Bumbu, Kotabaru dan Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan. Jangka waktu yang diberikan selama 43 tahun, terhitung sejak 27 Februari 1998 hingga 28 Februari 2041.

Perkembangan dunia usaha saat ini bertambah semakin pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya sebaik – baiknya. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Maka dengan ini sumber daya manusia adalah hal utama dalam keberhasilan dan produktivitas perusahaan atau organisasi. Perusahaan sebagai seorang organisasi harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik bagi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Robbins (2006:256) dalam penelitian (Masitoh, 2013) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai – nilai primer yang dianut bersama dan didukung organisasi. Budaya organisasi akan memberikan suasana yang dapat mendukung karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Budaya organisasi yang dijalankan oleh jajaran karyawan dengan konsekuen dan konsisten dapat menciptakan kehidupan organisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran dan perasaan, serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan manajerial.

Dalam hal ini karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian kerja. Oleh karena itu karyawan perlu dimotivasi mengingat pentingnya keberadaan karyawan dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Karyawan selain didorong oleh motivasi di dalam dirinya juga dipengaruhi dari luar, yaitu kompensasi.

Cahyani (2005) dalam Maheswari (2015:233) berpendapat bahwa Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang telah ada dalam perusahaan, walaupun bukan salah satu – satunya cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka tetap betah di perusahaan. (Maheswari & Lutvy, 2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk : (1) mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi intrinsik. (2) mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi intrinsik. (3) mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas. (4) mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas. (5) mengetahui bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas. (6) mengetahui bagaimana motivasi intrinsik mampu memediasi kompensasi terhadap

produktivitas. (7) mengetahui bagaimana motivasi intrinsik mampu memediasi budaya organisasi terhadap produktivitas.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Tinjauan Pustaka

Menurut Simamora (2004:540) dalam penelitian (Gusti Agung Ketut Arya Wibawa & Indrawati, 2015) kompensasi meliputi kembalikan – kembalikan finansial dan jasa – jasa berwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Robin (2008:721) dalam penelitian (Ikhsan, 2016) mendefinisikan budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi yang lain. Menurut Menurut Soedjono (2005) dalam penelitian (Meutia & Husada, 2019) budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrument keunggulan yang kompetitif dan utama, bila budaya organisasi dapat mendukung strategi dari sebuah organisasi dan bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara cepat dan tepat.

Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014:686) dalam penelitian (Nugroho, 2015) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas merupakan pemanfaatan atau kegunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai.

Menurut Permana (2009) dalam penelitian (Maulana, 2015) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

### Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Heri Sudarsono (2008) (Sudarsono, 2008), Degson Ferreira dan Tara Keshar Nanda Baidya (Ferreira & Baidya, 2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Variabel yang secara positif mempengaruhi motivasi intrinsik, adanya kriteria atau aturan yang jelas untuk kemajuannya dan keadilan dalam cara mereka dibayar membuat mereka merasa bersemangat, juga termotivasi secara intrinsik seperti memberi mereka perasaan gembira, puas dan senang. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :  
**H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik.**

Penelitian yang dilakukan oleh Indah Permatasari Siregar (2018) (Permatasari, 2018) dan Indah Permatasari Siregar, Prihatin Lumbanraja dan Yeni Absah (Siregar, Lumbanraja, &

Absah, 2019) menunjukkan seluruh variable bebas, yakni budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

**H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik.**

Berdasarkan pengujian t tes,  $t_{tabel} > t_{hitung}$  ( $1.675 > 0.901$ ) dan signifikan sebesar  $0.372/2 = 0.186 > 0.05$  yang berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas, sehingga H3 ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuchri Abdussamad (2014) (Abdussamad, 2014), H. Abd. Azis Sangkala (Sangkalan, 2009) dan Nnorom Goodluck Kelechi, Dr. Akpa V.O, Dr.Egwuonwu T.K, Akintaro, A.A (PhD Student), Shonubi (PhD Student) dan Herbertson A.E (V.O, T.K, & Akintaro, 2018) menunjukkan dalam pemberian kompensasi yang dilaksanakan khususnya dalam bentuk gaji/upah beserta tunjangan - tunjangan lainnya, sudah efektif dalam rangka merangsang kegairahan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

**H3 : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.**

Penelitian yang dilakukan oleh Drastitin, Robert Siregar dan Nurminingsih (2016) (Drastitin & Dkk, 2016), Juli Enggana (Enggana, Lie, & Julyanthry, 2017) dan Kabelo Kelepile (Kelepile, 2015) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y) berkorelasi signifikan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

**H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas**

Penelitian yang dilakukan oleh Lamra Megawati Br Sipayung dan Ramon Zam (Lamra Megawati Br Sipayung, 2017) bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik berdampak nyata terhadap produktivitas kerja. Dalam kasus ini semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai, maka akan semakin rendah pula produktivitas kerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

**H5 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.**

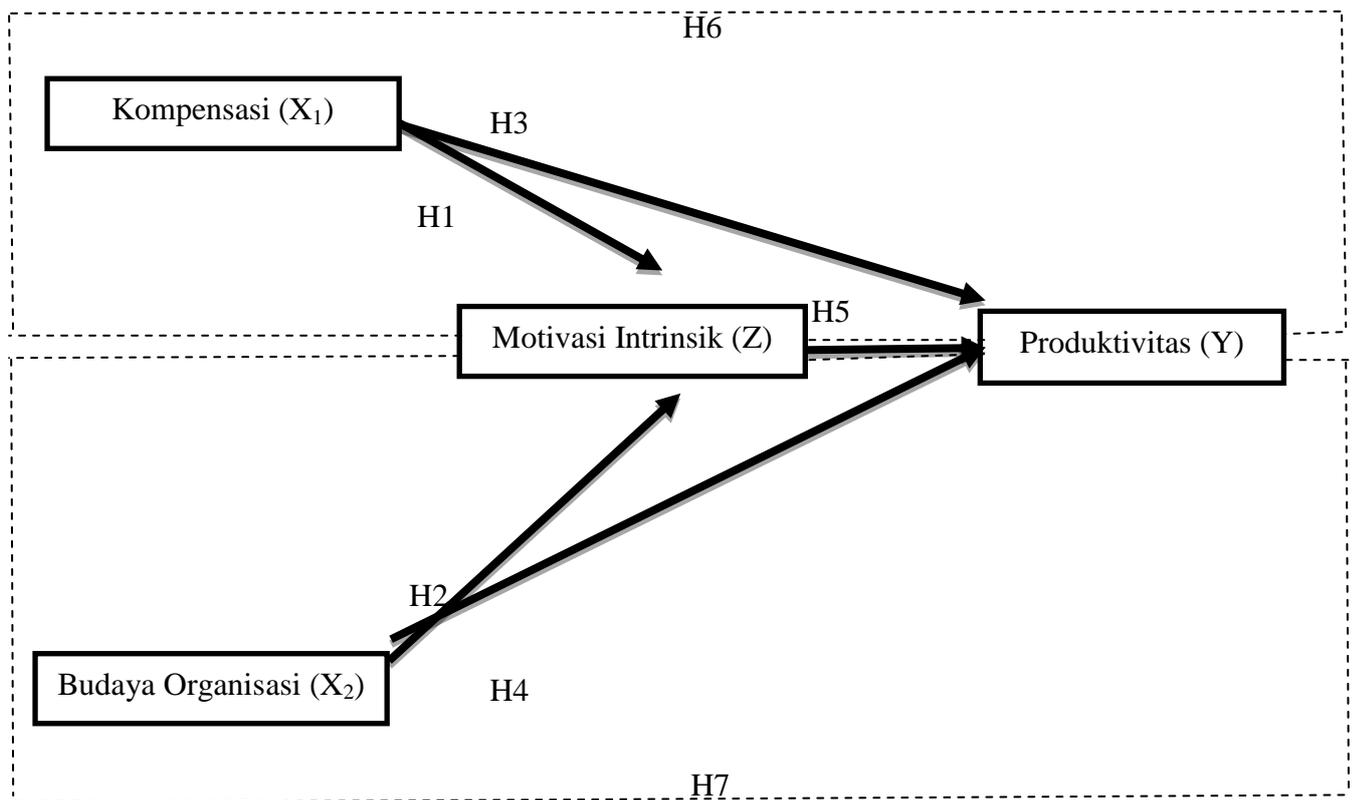
Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Azizah (Azizah, 2019) menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan maupun tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi intrinsik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

**H6 : Motivasi Intrinsik dapat memediasi Kompensasi terhadap Produktivitas.**

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fahmi dan Widya Saputri (Fahmi & Saputri, 2019) bahwa secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga budaya organisasi, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan, ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

**H7 : Motivasi Intrinsik dapat memediasi Budaya Organisasi terhadap Produktivitas.**

**Kerangka Pikir Penelitian**



**METODE PENELITIAN**

**Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini didasarkan hasil pada data kuesioner yang diebarkan kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 22 untuk membuktikan adanya hubungan – hubungan antar variabel yang diteliti. (Saleh, 2019)

### Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikuntjo, 2002: 108), adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hutan Rindang Banua dengan jumlah total 50 karyawan. (Citra Kunia putri dan trisna insan Noor, 2013)

### Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 109) (Citra Kunia putri dan trisna insan Noor, 2013). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006:29). Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Hutan Rindang banua yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. (Barat, Bidang, Telematika, Pengolahan, & Elektronik, 2013)

### Tempat dan Waktu Pengambilan Data

Pelaksanaan pencarian data dalam penelitian ini dilakukan di PT. Hutan Rindang Banua berlokasi di Jl. Propinsi KM. 205 Desa Sebanan Baru Rt. 02 Rw. 02 Sungai Loban.

## HASIL ANALISIS DATA

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

##### Correlations

	KOMPENSA	BUDAYA		MOTIVASI
	SI (X1)	ORGANISA	PRODUKTI	INTRINSIK
		SI (X2)	VITAS (Y)	(Z)

KOMPENSASI (X1)	Pearson				
	Correlation	1	.289*	.443**	.478**
	Sig. (2-tailed)		.041	.001	.000
	N	50	50	50	50
BUDAYA ORGANISASI (X2)	Pearson				
	Correlation	.289*	1	.746**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.041		.000	.000
	N	50	50	50	50
PRODUKTIVITAS (Y)	Pearson				
	Correlation	.443**	.746**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50
MOTIVASI INTRINSIK (Z)	Pearson				
	Correlation	.478**	.549**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi, budaya organisasi, produktivitas dan motivasi intrinsik yang mempunyai indikator pertanyaan adalah valid. Hasil analisis korelasi bivariat dengan melihat output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation adalah identik karena keduanya mengukur hal yang sama.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.829	4

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, produktivitas dan motivasi intrinsik memberikan nilai Cronbach Alpha 79,4%. Menurut Nunnaly (1978) dapat dikatakan handal (reliable), karena nilai Cronbach Alpha > 0.60

### Identitas Responden

#### Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	60.0	60.0	60.0
Perempuan	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Dari table 4.3.1, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Hutan Rindang Banua berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebanyak 30 orang laki – laki atau 60%,

sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 20 orang atau 40%. Karena seluruh data tersebut merupakan data yang valid, maka pada kolom *valid percent* nilainya sama dengan *percent*. Sementara pada bagian *cumulative percent* pada laki – laki sebanyak 60%, sedangkan untuk jumlah responden perempuan sebanyak 100%. Nilai 100% ini adalah nilai komulatif dari penjumlahan 60% laki – laki + 40% perempuan = 100%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan pada PT. Hutan Rindang Banua adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki – laki.

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/D				
1	30	60.0	60.0	60.0
D3	6	12.0	12.0	72.0
S1	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Dari tabel 4.3.2, dapat diketahui bahwa responden atau karyawan PT. Hutan Rindang Banua berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SMA/D1 sebanyak 30 orang atau 60%, Diploma III sebanyak 6 orang atau 12%, Strata Satu sebanyak 14 orang atau 28%. Karena seluruh data semuanya valid, maka pada kolom *valid percent* nilainya sama dengan *percent*, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan PT. Hutan Rindang Banua mayoritas adalah berpendidikan terakhir SMA/D1.

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 – 30	26	52.0	52.0	52.0
31 – 40	15	30.0	30.0	82.0
41- 50	6	12.0	12.0	94.0
51 – 55	3	6.0	6.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Dari tabel 4.3.3, berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Hutan Rindang Banua memiliki responden termuda 20 tahun dan karyawan yang paling tua lebih dari 51 tahun. Sebagian besar responden pada umur 20 – 30 tahun terdapat 26 orang atau 52%, selanjutnya diposisi kedua yang berusia > 31 tahun terdapat 15 orang atau 30%, diposisi ketiga yang berusia > 41 tahun terdapat 6 orang atau 12% dan sedangkan posisi keempat yang memiliki usia 51 – 55 tahun terdapat 3 orang atau 6%.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.699	3.675		1.551	.128		
KOMPENSASI (X1)	.065	.072	.074	.901	.372	.770	1.298
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.476	.091	.450	5.205	.000	.698	1.433
MOTIVASI INTRINSIK (Z)	.851	.161	.499	5.296	.000	.588	1.702

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

Hasil perhitungan nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

## Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.744	2.454	1.960

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI INTRINSIK (Z), KOMPENSASI (X1), BUDAYA ORGANISASI (X2)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

Nilai Durbin – Watson sebesar 1.960, nilai ini dibandingkan dengan nilai table Durbin – Watson dengan K=3 dan N = 50 didapat nilai DL = 1.4206 dan DU = 1.6739. Oleh karena itu, nilai Durbin - Watson 1.960 berada di atas nilai DU = 1.6739. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, dengan kesimpulan tidak terdapat autokorelasi maka untuk uji autokorelasi Durbin – Watson lolos untuk model regresi linear.

## Analisis Regresi Linier

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.302	3.205		1.966	.055
	KOMPENSASI (X1)	.179	.060	.348	2.982	.005

BUDAYA ORGANISASI (X2)	.277	.072	.448	3.835	.000
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: MOTIVASI INTRINSIK (Z)

**a. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi (X1) ke Motivasi Intrinsik (Z)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara sendiri-sendiri terhadap motivasi intrinsik. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan  $\alpha$  (5%).

Tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 0,05 ( $p < 0,05$ ) dan t hitung sebesar 2.982 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel  $<$  t hitung ( $1.675 < 2.982$ ) dan signifikansi  $0,05/2 = 0,025 < 0,05$ , maka hipotesis 1 diterima.

**b. Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi (X2) ke Motivasi Intrinsik (Z)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara sendiri-sendiri terhadap motivasi intrinsik. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan  $\alpha$  (5%).

Tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan t hitung sebesar 3.835 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel  $<$  t hitung ( $1.675 < 3.835$ ) dan signifikansi  $0,000/2 = 0 < 0,05$ , maka hipotesis 2 diterima.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.699	3.675		1.551	.128
	KOMPENSASI (X1)	.065	.072	.074	.901	.372
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.476	.091	.450	5.205	.000
	MOTIVASI INTRINSIK (Z)	.851	.161	.499	5.296	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

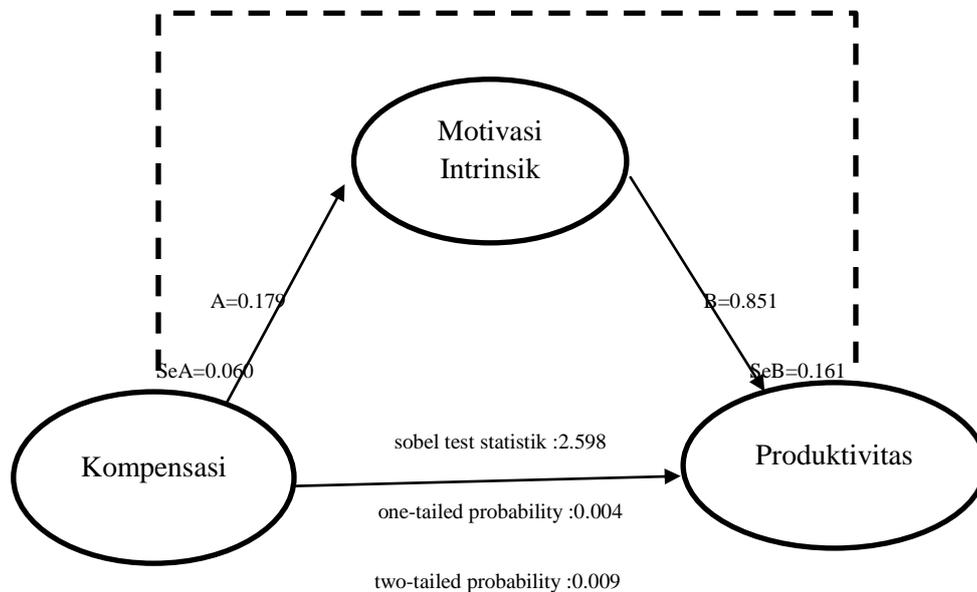
Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 22, seperti terlihat pada tabel diatas variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi terhadap produktivitas sebesar 0,372 ( $p < 0,05$ ) dan t hitung sebesar

0.901, maka dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$  ( $1.675 > 0.901$ ) dan signifikansi  $0,372/2=0,186 > 0,05$ , maka hipotesis 3 ditolak.

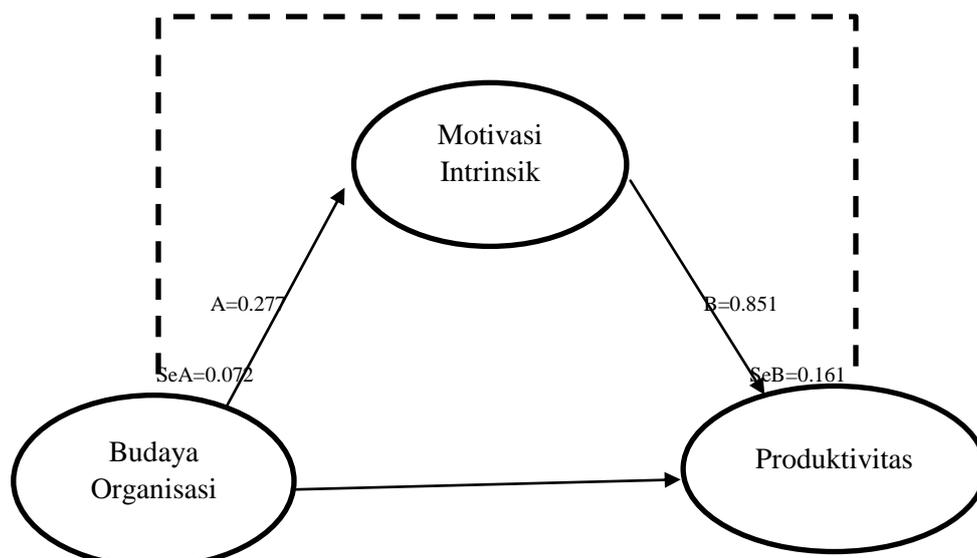
Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 22, seperti terlihat pada tabel diatas variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi terhadap produktivitas sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ) dan  $t \text{ hitung}$  sebesar 5.205, maka dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$  ( $1.675 > 5.205$ ) dan signifikansi  $0,000/2=0 < 0,05$ , maka hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 22, seperti terlihat pada tabel diatas variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas. Tingkat signifikansi untuk variabel motivasi intrinsik terhadap produktivitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan  $t \text{ hitung}$  sebesar 5.296, maka dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$  ( $1.675 > 5.296$ ) dan signifikansi  $0,000/2=0 < 0,05$ , maka hipotesis 5 diterima.

### Uji Sobel Test



Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.004 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $0.004 < 0,05$  jadi dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi kompetensi terhadap produktivitas.



sobel test statistik :3.110

one-tailed probability :0.000

two-tailed probability :0.001

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $0.000 < 0,05$  jadi dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi budaya organisasi terhadap produktivitas.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Intrinsik

Berdasarkan pengujian t tes, t tabel  $<$  t hitung sebesar ( $1.675 < 2.982$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0.005/2 = 0.0025 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, sehingga H1 diterima.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Intrinsik

Berdasarkan pengujian t tes, t tabel  $<$  t hitung ( $1.675 < 3.835$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0.000/2 = 0 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, sehingga H2 diterima.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan pengujian t tes, t tabel  $>$  t hitung ( $1.675 > 0.901$ ) dan signifikan sebesar  $0.372/2 = 0.186 > 0.05$  yang berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Sehingga H3 ditolak.

### 4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan pengujian t tes, t tabel  $<$  t hitung ( $1.675 < 5.205$ ) dan signifikan  $0.000/2 = 0 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sehingga H4 diterima.

### 5. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas

Berdasarkan pengujian t tes, t tabel  $<$  t hitung ( $1.675 < 5.296$ ) dengan tingkat signifikansi  $0.000/2 = 0 < 0.005$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga H5 diterima.

### 6. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas yang dimediasi oleh Motivasi Intrinsik

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.004 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 0.004

< 0,05 jadi dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi kompensasi terhadap produktivitas, sehingga H6 diterima.

#### **7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas yang dimediasi oleh Motivasi Intrinsik**

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 0.000 > 0,05 jadi dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi budaya organisasi terhadap produktivitas, sehingga H7 diterima.

#### **PENUTUP**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsungnya variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas dengan mediasi motivasi kerja. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan PT. Hutan Rindang Banua. Adapun hasil penelitian diperoleh sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.
3. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.
5. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.
6. Motivasi Intrinsik mampu memediasi Kompensasi terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.
7. Motivasi Intrinsik mampu memediasi Budaya Organisasi terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Hutan Rindang Banua.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas dengan mediasi motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, maka saran yang dapat direkomendasikan untuk menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian diluar variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan budaya organisasi.

2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk bisa mengidentifikasi dan mendeskripsikan lebih luas tentang responden yang digunakan dalam penelitian ini selain yang dijabarkan oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*.
- Azizah, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Barat, P. J., Bidang, J., Telematika, B., Pengolahan, B., & Elektronik, D. (2013). *Sumber: Data diolah untuk penelitian*. 68–81.
- Citra Kunia putri dan trisna insan Noor, 2011. (2013). BAB III METODE PENELITIAN. *Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani*, 53(9), 1689–1699.
- Drastitin, & Dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 7(1), 328–336.
- Enggana, J., Lie, D., & Julyanthry, J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.BANK Mestika Dharma, TBK. Cabang Pematang Siantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(1), 11–20.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk. Witel Sumut Barat. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 243–250.
- Ferreira, D., & Baidya, T. K. N. (2016). The Impact of Compensation Systems on the Motivation of Teachers of a Higher Education Institution. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 7(6), 793–803.
- Gusti Agung Ketut Arya Wibawa, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1).
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Penngaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Kelepile, K. (2015). Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond Operations Unit, DTC Botswana. *International Journal of Research in Business Studies and Management International Journal of Research In*, 2(9), 11. Retrieved from <http://www.ijrbsm.org/pdf/v2-i9/4.pdf>
- Lamra Megawati Br Sipayung, R. Z. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Unversitas Riau Kepulauan Batam*, 4(2), 1–21.
- Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pt Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i2.126>
- Masitoh, D. S. (2013). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DI BANK BTN CABANG BANDUNG*. 04(01), 1–20.
- Maulana, F. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85893.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Nugroho, A. (2015). *ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT SIANTAR PUTRA MANDIRI*. 151, 10–17. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Permatasari, I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Divisi Marketing PT Bank Mandiri ( Persero ) Tbk Area Medan Imam Bonjol*.
- Saleh, A. L. (2019). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL ( Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang ) SKRIPSI*.
- Sangkala, H. A. A. (2009). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare*. 147–158.
- Siregar, I. P., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2019). *The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristics on Performance With Intrinsic Motivation as Intervening Variable in Employees at the Marketing Division of PT Bank Mandiri ( Persero ) TBK , Medan Imam Bonjol Area*. 6(February), 46–57.
- Sudarsono, H. (2008). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan*, 144–153.
- V.O, N. G. K. D. A., T.K, D. E., & Akintaro, A. . (PhD S. S. A. . (PhD S. H. A. . (2018). The Effect Of Compensation Administration On Employee Productivity. *Korean Academy of Organization and Management*, 42(2), 113–131.