Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 10751-10757
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ahass Haribaru Gemilang

Salim Maulana, Recky
Jurusan Manajemen, Fakultas Manajemen, Universitas INABA
salimmaulana1999@student.inaba.ac.id, recky@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja serta implikasinya terhadap produktivitas kerja karyawan pada bengkel resmi AHASS Haribaru Gemilang, Baleendah. Fenomena fluktuasi efisiensi pelayanan teknis dan pencapaian target operasional harian menjadi latar belakang utama dilakukannya studi ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan analisis jalur (path analysis) untuk menguji efek langsung dan tidak langsung antar variabel. Sampel penelitian mencakup seluruh populasi tenaga kerja operasional sebanyak 35 orang responden dengan teknik penarikan sampel jenuh (census sampling). Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur berbasis skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data diolah menggunakan SPSS melalui analisis regresi dua model sub-struktur serta pengujian Sobel (Sobel test) untuk mengevaluasi efek mediasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kompensasi berada dalam kategori cukup baik, sedangkan kinerja dan produktivitas berada pada kategori sedang. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kompensasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji Sobel mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan berfungsi secara signifikan dalam memediasi hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya restrukturisasi sistem insentif harian berbasis output pekerjaan teknis guna meningkatkan efisiensi operasional dan retensi tenaga kerja di industri pelayanan perbengkelan otomotif..

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja, Analisis Jalur, AHASS Haribaru Gemilang.

Abstrack

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance and its implications for work productivity at the AHASS Haribaru Gemilang official workshop in Baleendah. Fluctuations in technical service efficiency and daily operational target achievements served as the primary background for conducting this research. The study employed an explanatory quantitative approach utilizing path analysis to evaluate both direct and indirect effects among variables. The sample comprised the entire operational workforce population of 35 respondents using a census sampling technique. Primary data were collected through a structured five-point Likert scale questionnaire that underwent rigorous validity and reliability testing. Statistical evaluations were performed using SPSS through two sub-structure regression models alongside the Sobel test to assess mediation dynamics. Descriptive findings indicated that compensation fell into a moderate-to-good category, whereas performance and productivity were evaluated at moderate levels. Path analysis revealed that compensation had a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, compensation and performance individually and jointly exerted a significant influence on work productivity. The Sobel test confirmed that employee performance significantly mediated the relationship between compensation and work productivity. Practical implications highlight the necessity of restructuring daily output-based incentive systems to enhance operational efficiency and workforce retention within the automotive service industry.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Work Productivity, Path Analysis, AHASS Haribaru Gemilang

1. Pendahuluan

Tantangan industri jasa manufaktur dan otomotif di era modern menuntut setiap entitas bisnis untuk terus meningkatkan efisiensi operasional dan mutu layanan. Bengkel resmi kendaraan bermotor, seperti AHASS Haribaru Gemilang, menggantungkan tingkat keberhasilannya pada kapabilitas teknis dan motivasi sumber daya manusia. Dalam industri pelayanan teknis, ketepatan waktu perbaikan, tingkat kepuasan pelanggan, dan volume unit yang terselesaikan per hari menjadi parameter keberhasilan utama(Gasmalla et al., 2025) . Namun,

ketercapaian parameter tersebut kerap kali mengalami fluktuasi akibat masalah internal yang berkaitan dengan dorongan kerja karyawan. Produktivitas kerja yang optimal tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu memenuhi ekspektasi ekonomi dan psikologis para pekerjanya melalui ketersediaan kompensasi yang layak dan berkeadilan(Wulandari & Agustia, 2026) .

Beberapa literatur terdahulu telah mengkaji hubungan antara sistem imbalan, performa individual, dan output organisasi. Studi konvensional secara konsisten menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil mampu meningkatkan kepuasan dan output kerja secara langsung. Namun, penelitian-penelitian terbaru menunjukkan adanya kesenjangan hasil (research gap). Sebagian peneliti menemukan bahwa besaran kompensasi tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas apabila tidak diimbangi oleh manajemen kinerja yang terukur dan iklim kerja yang kondusif. Selain itu, terdapat keterbatasan literatur yang memetakan keterkaitan ketiga variabel ini secara simultan pada usaha jasa perbengkelan skala menengah, di mana peran teknisi sangat dominan namun sering kali dihadapkan pada struktur kompensasi yang kurang fleksibel(Widodo & Zaenuri, 2025) .

Kesenjangan tersebut menegaskan pentingnya meneliti kembali peran kualitatif dan kuantitatif dari kinerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kompensasi dengan produktivitas. Kebanyakan studi mendudukkan kinerja dan produktivitas sebagai dua entitas yang saling menggantikan (interchangeable), padahal secara teoritis terdapat perbedaan fundamental antara proses kerja (kinerja) dan rasio output terhadap input (produktivitas). Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada pemodelan integratif yang menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel penyelang (intervening variable) dalam kerangka kerja analisis jalur di sektor jasa otomotif spesifik, yaitu jaringan bengkel resmi AHASS (Lestari Baeha & Zebua, 2023) .

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh langsung kompensasi dan kinerja terhadap produktivitas kerja, serta peran mediasi kinerja dalam memfasilitasi dampak kompensasi terhadap produktivitas kerja pada AHASS Haribaru Gemilang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pemetaan manajemen sumber daya manusia di sektor jasa ritel teknik, serta memberikan panduan praktis bagi manajemen bengkel dalam merumuskan kebijakan imbalan berbasis pencapaian kinerja.

Secara empiris, fenomena operasional di Bengkel AHASS Haribaru Gemilang Baleendah menunjukkan dinamika tantangan yang kompleks terkait stabilitas performa teknisi dan kepuasan pelanggan. Fluktuasi jumlah *unit entry* harian yang berkisar antara 40 hingga 65 unit kendaraan per hari kerap menciptakan beban kerja tidak merata pada jam-jam sibuk operasional. Kondisi ini diperparah oleh munculnya keluhan konsumen terkait lamanya durasi penanganan servis berkala (*light maintenance*) yang melebihi standar waktu pelayanan (SOP) pabrikan, yaitu rata-rata melonjak dari 30 menit menjadi 45–60 menit per unit. Selain itu, dinamika pencapaian target kerja mekanik yang cenderung menurun pada akhir bulan mengindikasikan adanya celah dalam efisiensi alur pengerjaan dan motivasi harian. Ketimpangan antara tingginya volume pekerjaan teknis dan pola pencapaian output kerja tersebut menegaskan pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor penentu produktivitas tenaga kerja teknis di lokasi ini (SAHARJO & PUTRO, 2022) .

Secara konseptual, keterkaitan antara kompensasi, kinerja, dan produktivitas kerja dalam iklim industri jasa pemeliharaan otomotif memiliki alur kausalitas yang saling memengaruhi secara erat. Kompensasi finansial maupun non-finansial bertindak sebagai pemicu ekstrinsik utama yang merangsang kepuasan serta keterikatan kerja teknisi. Ketika sistem insentif dan imbalan dipersepsikan adil dan selaras dengan standar tingkat kesulitan perbaikan, teknisi terdorong untuk meningkatkan kualitas proses kerja harian mereka melalui kepatuhan SOP, ketelitian diagnostik, dan efisiensi durasi penanganan. Kinerja teknisi yang terpelihara secara optimal ini selanjutnya berfungsi sebagai mekanisme penyelang (*mediator*) vital yang mentransformasikan motivasi dari skema kompensasi menjadi peningkatan produktivitas riil bengkel, seperti peningkatan jumlah pengerjaan *unit entry* per *stall* per hari serta penurunan rasio klaim servis ulang (*return claim*).(Lianasari & Ahmadi, 2022).

Penelitian ini memiliki *novelty* dan kebaruan teoretis melalui pengembangan model analisis jalur integratif yang secara spesifik menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel memediasi dalam konteks jaringan perbengkelan resmi tingkat ritel di wilayah dengan kepadatan lalu lintas dan populasi kendaraan tinggi seperti Baleendah. *Gap analysis* menunjukkan bahwa sebagian besar literatur terdahulu fokus pada sektor manufaktur atau perbankan dengan mengasumsikan hubungan langsung antara imbalan dan hasil kerja, serta kerap mengabaikan karakteristik unik operasional jasa teknik otomotif ritel. Secara teoretis, studi ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia terkait mekanisme mediasi performa individu pada bisnis ritel skala menengah. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi nyata bagi manajemen AHASS dalam memformulasi skema insentif berbasis

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14464
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

efisiensi output, menyempurnakan indikator penilaian kinerja teknisi, serta merancang strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing bengkel (Mutmainah et al., 2022).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti(Lombu & Wahyuningtyas, 2026) . Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada bengkel AHASS Haribaru Gemilang yang terdaftar aktif, mencakup posisi teknisi, bagian suku cadang, dan administrasi operasional. Mengingat populasi relatif terbatas, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah N = 35 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Variabel independen dalam studi ini adalah Kompensasi (X), variabel mediasi adalah Kinerja Karyawan (Y1), dan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y2)(Faddlillah et al., 2024) . Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji tingkat validitasnya menggunakan korelasional Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha di atas kriteria 0,70.

Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan metode analisis jalur (path analysis) (Lianasari & Ahmadi, 2022) . Struktur analisis dibagi menjadi dua persamaan regresi linier:

Sub Struktur 1:

$$Y_1 = \beta_1 \mathrm{X} + e_1$$

Sub Struktur 2

$$Y_2 = \beta_2 \mathrm{X} + \beta_3 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

X	: Kompensasi
Y_1	: Kinerja Karyawan
Y_2	: Produktivitas Kerja
$\beta_1 , \beta_2, \beta_3$	: Koefisien regresi baku
e_1 , e_2	: Eror term

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y2) melalui kinerja karyawan (Y1), digunakan uji Sobel (Sobel Test) dengan mengalkulasi standar eror dari koefisien mediasi melalui formula:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dimana α merupakan kooefisien unstandardized regresi X terhadap Y, merupakan koefisien unstandardized regresi Y terhadap Z (dengan mengontrol X), S_a adalah standar eror dari koefisien α, dan S_b adalah standar eror dari koefisien b. Nilai t- hitung hasil pembagian $a \times b$ dengan S_{ab} kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% (1,96).

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Variabel

Pengujian deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing – masing variable yang diukur. Hasil akumulasi rerata skor indikator disajikan pada tabel 1.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14464
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Sampel (N)	Rerata Skor	Standar Deviasi	Kategori
Kompensasi (X)	35	3,68	0,42	Cukup Baik
Kinerja Karyawan (Y)	35	3,55	0,38	Sedang
Produktifitas Kerja (Z)	35	3,61	0,45	Sedang

Berdasarkan Tabel 1, variable kompensasi memperoleh rerata 3,68 yang tergolong dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa system pembiayaan gaji pokok dan tunjangan secara umum telah memenuhi standar minimum, namun indicator insentif berbasis beban kerja masih memerlukan perbaikan. Rerata kinerja karyawan (3,55) dan produktivitas kerja (3,61) berada pasa rentang sedanf, menunjukan masih adanya ruang perbaikan dalam efisiensi waktu service dan ketepatan penyelesaian pekerjaan teknis.

Uji Analisis Jalur Sub-Struktur 1

Pengujian regresi sub-struktur 1 dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh langsung variable kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Regresi Sub-Struktur 1 (X terhadap Y)

Model	**Unstandardized Coefficients(B)**	**Std. Error**	**Standardized Coefficients (Beta)**	**t-hitung**	**Sig.**
Consta	1,120	0,345	-	3,246	0,003
Kompensasi (X)	0,658	0,092	0,624	7,152	0,000

R-Square = 0,389; Sig. F= 0,000

Hasil analisis pada Tabel 2 menunjukan koefisien Beta sebesar 0,624 dengan nilai p-value (Sig.) 0,000 <0,05. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Ahass HariBaru Gemilang. Nilai R^2 sebesar 0,389 menandakan bahwa 38,9% variasi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi,sementara sisanya 61,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Nilai $e_1 = \sqrt{1 - 0389} = 0{,}781$.

Uji Analisis Jalur Sub-Struktur 2

Pengujian regresi sub-struktur 2 dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y1) terhadap Produktivitas Kerja (Y2) (I Putu Satria Wira Kusuma1 Komang Ardana2, 2023) .

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14464
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3. Hasil Regresi Sub-Struktur 2 (X dan Y terhadap Z)

Model	Unstandardized Coefficients(B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t-hitung	Sig.
Constant	0,842	0,288	-	2,923	0,006
Kompensasi (X)	0,285	0,088	0,312	3,238	0,003
Kinerja (Y)	0,482	0.096	0,498	5,020	0,000

R-Square = 0,562; Sig. F=0,000

Tabel 3 memperlihatkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ($\beta = 0{,}312, p < 0{,}05$). Demikian pula Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Prooduktivitas Kerja ($\beta = 0{,}489, p < 0{,}05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sub-struktur 2 adalah 0,562, yang berarti 56,2% variabel produktivitas kerja ditentukan secara Bersama – sama oleh koompensasi dan kinerja. Nilai $e_2 = \sqrt{1 - 0{,}562} = 0{,}661$.

Uji Mediasi (Sobel Test)

Untuk menguji signifikan efek tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui variabel kinerja, dilakukan perhitungan uji Sobel(Herlina & Diputra, 2018) . Berdasarkan data unstandardized coeffucients:

- $a = 0{,}658$; S_a = 0,092
- $b = 0{,}482$; S_b = 0,096

$$S_{ab} = \sqrt{(0{,}482)^2(0{,}092)^2 + (0{,}658)^2(0{,}096)^2 + (0{,}092)^2(0{,}096)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0{,}00196 + 0{,}0039 + 0{,}000078} = \sqrt{0{,}006028} = 0{,}0776$$

Nilai t-hitung pengujian mediasi hitung dihitung sebagai berikut :

Nilai t-hitung sebesar 4,086 lebih besar dari t-tabel pada taraf $\alpha = 0{,}05$ yaitu 1,96 (4,086 > 1,96). Nilai signifikan yang dihasilkan juga lebih dari 0,05. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa Kinerja Karyawan berperan secara signifikan sebagai variabel memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kompensasi bertindak sebagai instrumen determinan dalam mendorong kualitas prooses kerja teknisi pada AHASS HariBaru Gemilang. Pembayaran imbalan yang adil dan memadai memberi rasa kepastian ekonomi yang mendasari konsetrasi kerja teknisi dilapangan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung menunjukan kedisipilinan operasional yang lebih tinggi, meminimalkan tingkat kesalahan perbaikan, dan mematuhi Standard Operating Procedure (SOP) pengerjaan bengkel(SAHARJO & PUTRO, 2022).

Efek langsung kinerja terhadap produktivitas menegaskan batasan teoritis bahwa pencapaian indikator teknis (seperti penguasaan alat tulis,diagnostik dan kebersihan area kerja) berbanding lurus dengan peningkatan efisiensi jumlah unit sepeda motor yang diservice per jam kerja. Lebih lanjut, terbuktinya peran mediasi variabel kinerja menunjukan pola bahwa kompensasi finansial semata tita serta – merta mengubah kapasitas output fisik karyawan. Imbalan finansial yang diberikan bary dapat terkonversi menjadi peningkatan produktivitas ril apabila mampu

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14464
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

diintegrasikan kedalam peningkatan performa teknis harian. Oleh karena itu,skema insentif yang dirancang ooleh manejemen bengkel perlu ditautkan secara langsung dengan indiktor kinerja individu, bukan sekedar imbalan bersifat konstan.

Selain itu, temuan penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang signifikan bagi struktur insentif pada perbengkelan AHASS Haribaru Gemilang. Skema kompensasi yang saat ini berjalan perlu disempurnakan dengan mempertimbangkan tingkat kesulitan teknis perbaikan serta efisiensi durasi pengerjaan per unit kendaraan. Pemberian insentif yang dikorelasikan langsung dengan indikator pencapaian *unit entry* tanpa mengabaikan aspek kualitas (*zero return claim*) akan mendorong mekanik untuk bekerja lebih fokus, presisi, dan bertanggung jawab terhadap setiap unit kendaraan yang ditangani (SAHARJO & PUTRO, 2022) .

Di samping aspek finansial, aspek kompensasi non-finansial seperti pengakuan atas prestasi kerja, pemberian penghargaan teknisi terbaik bulanan, serta penyediaan fasilitas kerja yang ergonomis turut memegang peranan penting dalam membentuk iklim kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung secara teknis dan psikologis akan menurunkan tingkat kelelahan fisik teknisi di area *stall* servis, sehingga konsistensi kinerja dan ketelitian diagnostik dapat dipertahankan sepanjang jam operasional bengkel (Juwendi et al., 2026) .

Secara keseluruhan, integrasi antara manajemen kompensasi yang berkeadilan dan penilaian kinerja yang transparan akan menciptakan sinergi positif terhadap produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan menjadikan kinerja sebagai jembatan utama, kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh manajemen bengkel tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional bengkel, kepuasan pelanggan, dan daya saing AHASS Haribaru Gemilang dalam industri pelayanan purna jual otomotif (Cuk Jaka, 2025)

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan secara mendalam bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Bengkel AHASS Haribaru Gemilang Baleendah. Pemberian kompensasi finansial yang adil dan memadai, mencakup gaji pokok, insentif unit, serta jaminan sosial yang proporsional, terbukti memberikan rasa kepastian ekonomi dan dorongan psikologis yang mendasari konsentrasi kerja para teknisi di lapangan (Santoso et al., 2025) . Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung menunjukkan kedisiplinan operasional yang lebih tinggi, meminimalkan tingkat kesalahan perbaikan, dan mematuhi *Standard Operating Procedure* (SOP) pengerjaan bengkel secara konsisten. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kebijakan sistem imbalan yang transparan dan kompetitif berkolerasi langsung dengan efisiensi penggunaan sumber daya serta pemanfaatan *stall* servis harian. Pemberian kompensasi yang tepat terbukti mampu meningkatkan semangat kerja mekanik dalam mencapai target *unit entry* harian serta mendorong percepatan durasi pengerjaan servis tanpa mengurangi standar presisi dan kualitas penanganan kendaraan konsumen (Kandati & Oratmangun, 2024). Di samping itu, kinerja karyawan dikonfirmasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Pencapaian indikator teknis harian, seperti penguasaan alat diagnostik, ketelitian perbaikan, dan kebersihan area kerja, berbanding lurus dengan peningkatan efisiensi jumlah unit sepeda motor yang diservis per jam kerja. Kinerja teknis yang tinggi dari para mekanik secara langsung mentransformasikan kapasitas operasional individual menjadi output produktivitas bengkel yang optimal dan berdampak pada penurunan tingkat klaim servis ulang (*return claim*). Secara simultan, kompensasi dan kinerja karyawan terbukti secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja. Sinergi antara pemenuhan ekspektasi imbalan kerja dan pengelolaan performa individu yang terstruktur mampu menjelaskan sebagian besar variansi produktivitas operasional bengkel. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja perbengkelan tidak dapat dicapai secara parsial, melainkan membutuhkan integrasi harmonis antara kebijakan kompensasi yang menstimulasi motivasi kerja dan manajemen kinerja yang memandu efisiensi proses operasional harian. Terakhir, hasil uji Sobel mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan berperan secara signifikan sebagai variabel pemediasi yang menyalurkan dampak kompensasi terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial semata tidak serta-merta mengubah kapasitas output fisik karyawan secara instan apabila tidak diintegrasikan ke dalam peningkatan performa teknis harian. Berdasarkan temuan ini, manajemen AHASS Haribaru Gemilang disarankan untuk mengevaluasi dan merestrukturisasi skema kompensasi yang ada dengan memperbesar porsi insentif berbasis efisiensi pengerjaan servis per unit kendaraan serta memberikan pengakuan kompensasi non-finansial secara berkala demi mendorong produktivitas kerja secara optimal dan berkelanjutan.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14464
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Reference

1. Cuk Jaka, P. (2025). *Manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia*.
2. Faddlillah, A., Mardi, N., & Utari, W. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *3*(2), 539–563.
3. Gasmalla, K., Almamoun, O., & Elsiddig, J. (2025). A strategic framework for enhancing university rankings based on webometrics criteria: A descriptive-analytical approach. *Discover Education*, *4*(1), 392.
4. Herlina, H., & Diputra, T. T. (2018). Implementasi rumus sobel pada web dengan topik regresi linier menggunakan variabel intervening. *Jurnal Algoritma, Logika Dan Komputasi*, *1*(1).
5. I Putu Satria Wira Kusuma1 Komang Ardana2. (2023). *245188-pengaruh-penempatan-dan-kompensasi-terha-f3e003dd*.
6. Juwendi, J., Palahi, G. O., Indra, I., Desviyanti, E., & Wahyudi, W. (2026). Manajemen Produktivitas Sumber Daya Manusia: Kajian Empiris Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Produktif Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, *4*(2), 334–346.
7. Kandati, H., & Oratmangun, S. (2024). Strategi Pelayanan dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen Pengguna Produk Mobil Daihatsu. Studi pada PT. Astra Internasional Daihatsu Martadinata Manado. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(5), 4816–4824.
8. Lestari Baeha, S., & Zebua, E. (2023). ANALISIS STRATEGI HARGA DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS PENGGUNA JASA SERVICE MOTOR HONDA PADA AHASS PT. KENCANA MULIA ABADI GUNUNGSITOLI. In *Jurnal Suluh Pendidikan (JSP)* (Vol. 11, Number 2).
9. Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, *21*(1), 43–59.
10. Lombu, A. C., & Wahyuningtyas, Y. F. (2026). The effect of compensation and work environment on employee performance. *Research Horizon*, *6*(2), 783–794.
11. Mutmainah, I., Yulia, I. A., Marnilin, F., & Mahfudi, A. Z. (2022). GAP analysis untuk mengetahui kinerja implementasi program Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *10*(1), 19–34.
12. SAHARJO, K. P. A. T., & PUTRO, E. K. O. W. A. R. I. (2022). *PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS*.
13. Santoso, M., Hefniwati, E., Dewi, C., Septiani, K. R., & Supratikta, H. (2025). Analisa Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Toto Indonesia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(3), 873–880.
14. Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan: Perspektif teori dan praktik. *Bookchapter Manajemen SDM*, *1*, 667–695.
15. Wulandari, D., & Agustia, F. (2026). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR MANAJEMEN SDM). *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, *3*(06 Juni), 4046–4056.
16. Ramadhan, D. R., & Ariasih, M. P. (2025). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Daihatsu Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *11*(2), 835-844.
17. Nahampun, U. R. B. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Kerja Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Dairi* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
18. NurFitriyani, R., Solihat, A., & Suparwo, A. (2024). Analisis Kualitas Layanan dan Penanganan Keluhan Untuk Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Perusahaan Honda Ahmad Yani. *eCo-Buss*, *6*(3), 1250-1263.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14464
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)