ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pusat di era Industri 4.0. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas serta adaptif terhadap perkembangan teknologi digital. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan secara umum telah berjalan cukup baik dan diterima positif oleh mayoritas karyawan, khususnya terkait aspek gaji pokok, tunjangan kesehatan, dan asuransi jiwa. Namun, masih ditemukan kelemahan pada penyediaan fasilitas kerja serta program kesejahteraan tambahan yang dinilai belum optimal. Dari sisi motivasi, mayoritas karyawan merasa termotivasi untuk berprestasi dan menyelesaikan tugas dengan standar tinggi, namun iklim kerja yang belum sepenuhnya mendukung hubungan interpersonal dan kolaborasi antar karyawan menjadi hambatan. Secara statistik, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran kompensasi dan motivasi dalam menciptakan kinerja optimal, serta perlunya peningkatan program kesejahteraan dan suasana kerja yang mendukung kolaborasi di lingkungan PT. Pos Indonesia (Persero) Pusat.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance with motivation as a mediating variable at the Head Office of PT. Pos Indonesia (Persero) in the era of Industry 4.0. In an increasingly competitive and dynamic business environment, companies are required to enhance productivity and adapt to digital technology developments. The research method used is descriptive quantitative with the distribution of questionnaires to head office employees. The results show that the compensation system implemented is generally running quite well and is positively received by the majority of employees, especially regarding basic salary, health benefits, and life insurance. However, weaknesses were found in the provision of workplace facilities and additional welfare programs, which are considered suboptimal. In terms of motivation, most employees feel motivated to achieve the best performance and complete tasks to high standards, but a work climate that does not fully support interpersonal relationships and collaboration among employees remains a barrier. Statistically, compensation has been proven to have a positive and significant effect on employee performance, both directly and indirectly through work motivation as a mediating variable. Work motivation is also proven to have a significant effect in improving employee performance. The results of this study emphasize the importance of compensation and motivation in creating optimal performance, as well as the need to enhance welfare programs and a collaborative work environment at PT. Pos Indonesia (Persero) Head Office.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance