

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Peserta Magang Berkarya PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Dalam Perspektif Bisnis Islam

Mayang Kusuma ^{*1}

Siska Yuli Anita ²

Yulistia Devi ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

*e-mail: mayangkusuma225@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening ditinjau dari perspektif bisnis Islam. Motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi dapat tumbuh jika kebutuhan dasar dan harapan karyawan terpenuhi, baik dari aspek kompensasi, lingkungan kerja, maupun hubungan kerja yang baik. Dalam pelaksanaan program magang, PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 telah memberikan kompensasi sesuai ketentuan dan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan peserta. Namun, evaluasi rutin tetap diperlukan untuk memastikan kinerja peserta magang tetap optimal dan sesuai standar perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan populasi yang penulis gunakan adalah seluruh peserta Magang Berkarya PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 yang berjumlah 40 karyawan. Adapun teknik sampling pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan jenis sampel jenuh. Kemudian teknik pengumpulan data yang di digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan adalah SmartPLS 4. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) berbasis varians PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan langsung pada Kinerja serta sangat kuat dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja positif namun tidak signifikan, sedangkan Beban Kerja memengaruhi Kinerja secara positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to examine the influence of compensation and workload on performance, with work motivation as an intervening variable, viewed from the perspective of Islamic business. Work motivation is a key factor in driving employee performance. Motivation can grow if the basic needs and expectations of employees are fulfilled, whether in terms of compensation, work environment, or good working relationships. In the implementation of the internship program, PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 has provided compensation according to regulations and adjusted the workload according to the participants' capabilities. However, routine evaluations are still necessary to ensure that the interns' performance remains optimal and meets company standards. The research method used is quantitative, with the population consisting of all 40 interns participating in the Magang Berkarya program at PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7. The sampling technique employed is non-probability sampling with a saturated sample type. Data collection methods include observation, questionnaires and documentation. The data analysis tool used is SmartPLS 4, and the data analysis technique applied is Structural Equation Modeling (SEM) based on the PLS variance approach. The results indicate that compensation does not have a significant effect on performance but has a positive and significant effect on motivation. Workload has a positive and significant direct effect on performance and a very strong and significant effect on work motivation. Work motivation also positively and significantly influences performance. The effect of compensation on performance through work motivation is positive but not statistically significant, while workload positively and significantly affects performance through work motivation.

Keywords: *Compensation, Workload, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang efektif dan efisien, termasuk pengembangan berbasis kompetensi serta penerapan praktik manajemen SDM yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. (Dahlan and Hilman Azka Fikri 2023). Kualitas SDM tidak hanya dinilai dari aspek pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dari sisi spiritual, seperti iman dan taqwa, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang mendorong setiap individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena setiap amal akan diperhitungkan oleh Allah (Syafri 2019).

Pengembangan kinerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai upaya, salah satunya adalah penyiapan SDM yang berkualitas. Lingkungan kerja yang efektif, peningkatan kesejahteraan, keahlian, serta kecakapan karyawan sangat penting untuk memobilisasi kinerja optimal. Di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 (PTPN I), hal ini diwujudkan melalui program magang seperti Magang Berkarya (GAYA), yang bertujuan mempersiapkan lulusan baru agar siap menghadapi dunia kerja. Program ini juga menjadi bentuk komitmen perusahaan dalam mendukung pengembangan SDM berbasis kompetensi. Dikutip dari lama berita LAMPOST.CO melaporkan bahwa PTPN I Regional 7 mencatatkan kinerja terbaik di antara delapan regional pada *Subholding Supporting Co* untuk tahun 2024. Direktur Operasional PTPN I *Supporting Co* Fauzi Omar menyatakan hal itu saat membuka Rapat Pembahasan Rencana Kerja Operasional (RKO) tahun 2025 di Bandar Lampung, Senin, 3 Februari 2025 (Napitupulu 2025). Dengan pencapaian kinerja terbaik di antara regional lainnya, PTPN I menunjukkan stabilitas dan pertumbuhan yang positif. Hal ini menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendapat bimbingan dari mentor yang berpengalaman bagi peserta magang untuk belajar dan berkembang.

Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. Kompensasi yang memadai, baik berupa gaji, bonus, maupun tunjangan, tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kerja keras karyawan, tetapi juga sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja mereka (Gunawan, Sucipto, and Suryadi 2020). Selain kompensasi yang diberikan, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan (Ramadhani and Dipoadmodjo 2023). Motivasi kerja juga penting bagi kinerja pekerja, motivasi kerja adalah sumber daya yang mendorong dan mengarahkan para pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dapat memberi inspirasi untuk memanfaatkan potensi yang ada, menumbuhkan kemauan yang tinggi, dan meningkatkan kemitraan (Gunawan et al. 2020).

Berdasarkan observasi penulis menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup memenuhi kewajibannya sesuai dengan Undang – undang ketenagakerjaan. Pemberian kompensasi untuk Peserta Magang Berkarya Sejumlah 2,5 juta ditambah biaya transportasi 16 ribu per hari, diakumulasikan dalam sebulan memperoleh 2,9 juta. Hal ini sesuai dengan UU PERMENAKER Nomor 6 tahun 2020 tentang penyelenggaraan pemagangan dalam negeri pasal 13 ayat 1 d dan ayat 2 yang menyatakan peserta pemagangan mempunyai hak untuk memperoleh uang saku, uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan (BPK RI 2020). Kompensasi diatur agar tidak jatuh dibawah upah minimum provinsi sesuai undang – undang. Upah minimum provinsi lampung adalah sebesar Rp 2.991.349,00. Kompensasi yang diberikan PTPN 1 tidak berada dibawah UMP, artinya sudah sesuai dengan aturan perundang – undangan yang berlaku.

Motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi dapat tumbuh jika kebutuhan dasar dan harapan karyawan terpenuhi, baik dari aspek kompensasi,

lingkungan kerja, maupun hubungan kerja yang baik. Dalam pelaksanaan program magang, PTPN I telah memberikan kompensasi sesuai ketentuan dan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan peserta. Namun, evaluasi rutin tetap diperlukan untuk memastikan kinerja peserta magang tetap optimal dan sesuai standar perusahaan.

Meskipun PTPN I telah memenuhi kewajiban sebagai penyelenggara magang, masih ditemukan beberapa masalah terkait kinerja peserta magang, seperti kurangnya ketelitian, tanggung jawab, dan disiplin dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja sebagai variabel yang dapat memediasi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik meneliti lebih lanjut mengenai motivasi kerja sebagai variabel intervening antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja peserta magang di PTPN I Regional 7 dalam perspektif bisnis Islam.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas berbagai kasus terkait Kompensasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja dengan hasil yang bervariasi serta menggunakan judul yang berbeda pada setiap studi yang dilakukan. Seperti studi oleh Budiarti dan Rini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dengan Status Karyawan sebagai Variabel Moderasi yang menyatakan Kepuasan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Sartini and Budiarti 2020). Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Agus dkk yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado dengan hasil kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado (Agus, Nelwan, and Uhing 2023).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siburian dkk dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige (Siburian, Pio, and Sambul 2021). Pada penelitian Rio et al. dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung (Rio, Zuliansyah, and Purnamasari 2020). Namun, penelitian yang dilakukan Setiawati et al yang berjudul *The Effect Of Work Motivation, Work Discipline And The Work Environment On Employee Performance In Lampung*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Setiawati, Ramadhoni, and Sanjaya 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening ditinjau dari sudut pandang bisnis Islam. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena ini.

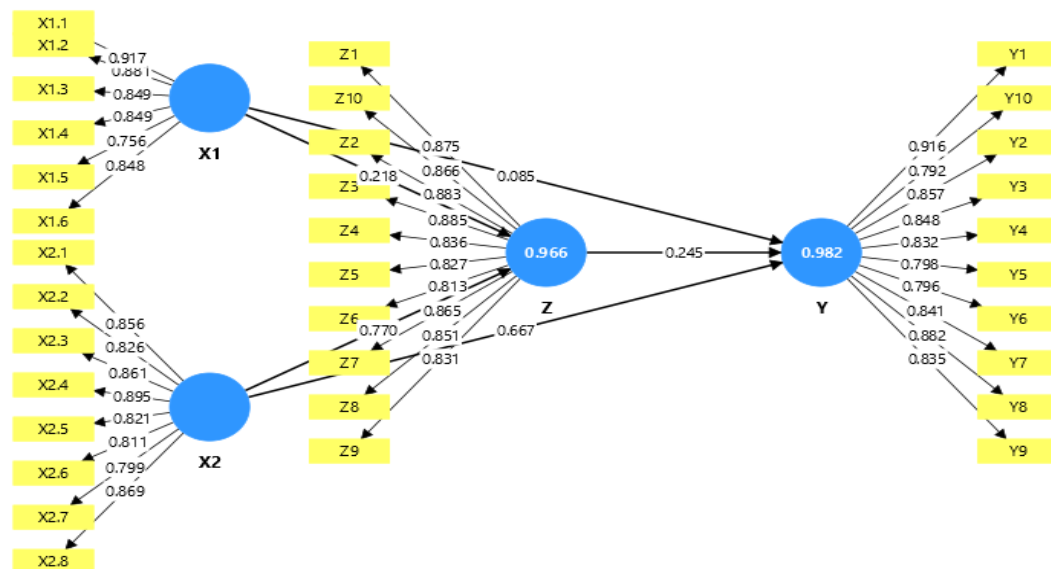
METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 yang bertempat di Jl. Teuku Umar No.300 Kota Bandar Lampung, Lampung 35141. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung kurang lebih selama 2 bulan, dimulai dari bulan Februari – April 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan populasi yang penulis gunakan adalah seluruh peserta Magang Berkarya PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 yang berjumlah 40 karyawan. Adapun teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Kemudian teknik pengumpulan data yang di digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner atau angket dengan menggunakan teknik pengukuran yaitu skala likert dan dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan adalah SmartPLS 4. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Salah satu kriteria penting dalam penelitian adalah uji validitas, yang menentukan apakah temuan penelitian dapat diterima sesuai dengan standar tertentu. Validitas konvergen dan diskriminan adalah dua metrik validitas yang dapat digunakan untuk menilai validitas secara statistik. Validitas konvergen ditandai apabila nilai outer loading $> 0,7$ yang merupakan variabel yang telah menjelaskan 50% atau lebih varians indikatornya. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ dan nilai *Cronbach's alpha* $> 0,7$.



Gambar 1 Hasil Outer Loading Convergent Validity

Berdasarkan data yang disajikan dalam gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa item – Item penelitian telah memenuhi kriteria untuk uji validitas, yang terlihat dari nilai outer loading yang sudah memenuhi syarat yaitu $> 0,7$.

Discriminant Validity

Tabel 1.
Nilai HTMT Discriminant Validity

Variabel	Kompensasi	Beban Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja
Kompensasi				
Beban Kerja	0,175			
Kinerja	0,229	0,133		
Motivasi Kerja	0,204	0,205	0,204	

Sumber: data primer diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil uji discriminant validity diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel $< 0,90$, yang artinya korelasi antar variabel menunjukkan hubungan yang lemah. Semua korelasi di atas berada di bawah 0,3, ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah validitas diskriminan yang signifikan antara konstruk yang diuji.

Composite Reliability

Tabel 2.

Nilai Composite Reliability Dan Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompensasi	0,923	0,926	Reliabel
Beban Kerja	0,942	0,942	Reliabel
Kinerja	0,954	0,955	Reliabel
Motivasi Kerja	0,958	0,959	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SmartPLS 4

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Analisis Inner Model (Model Struktural)

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten dan dievaluasi untuk melihat kekuatan serta signifikansi hubungan tersebut. Namun sebelum melihat signifikansi hubungan, langkah awal yang harus dilakukan adalah mengevaluasi model struktural yang digunakan untuk menganalisis pentingnya hubungan antara konstruk atau variabel. Uji kecocokan model dilakukan dengan menggunakan indeks *Goodness of Fit*. Nilai Gof didapatkan dengan mengalikan rata – rata nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dengan rata – rata nilai *R-Square*. Nilai GoF berkisar antara 0 hingga 1 dengan interpretasi nilai: 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF sedang), dan 0,36 (GoF besar).

Uji Model Fit

Tabel 3.
Hasil Uji Model Fit

Variabel	AVE	R ² Adjusted	$\sqrt{AVE * R^2}$	Ket.
Kompensasi	0,632			
Beban Kerja	0,606			
Kinerja	0,654	0,981		
Motivasi Kerja	0,587	0,964		
Average	0,6198	0,975	0,7763	Fit

Sumber: data primer diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel hasil uji mode fit diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai Gof > 0,36. menunjukkan keseuasi model yang sangat baik.

Uji R-Square

Tabel 4.
Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,982	0,981
Motivasi Kerja	0,966	0,964

Sumber: data primer diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan data diatas nilai *R Square* variabel kinerja menunjukkan bahwa 98.2% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya 1.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model tersebut sangat baik dalam memprediksi Kinerja. Semenata itu, 96.6% menunjukkan bahwa variabilitas dalam data Motivasi Kerja. Ini juga merupakan nilai yang sangat baik,

menunjukkan bahwa model tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Motivasi Kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 5.
Hasil Path Coefficient Efek Langsung (*Direct Effect*)

Hubungan Variabel	<i>Original sample</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Keterangan
Kompensasi → Kinerja	0,085	0,709	0,239	Ditolak
Beban Kerja → Kinerja	0,667	4,801	0,000	Diterima
Kompensasi → Motivasi Kerja	0,218	1,732	0,042	Diterima
Beban Kerja → Motivasi Kerja	0,770	6,401	0,000	Diterima
Motivasi Kerja → Kinerja	0,245	2,210	0,014	Diterima

Sumber: data primer diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung variable Kompensasi terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien 0,085, yang menunjukkan adanya pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik yang memiliki nilai 0,709 dan p - value sebesar $0,239 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga H1 pada penelitian tidak didukung. Hasil tersebut membuktikan bahwa ketidaksignifikanan pengaruh kompensasi terhadap kinerja peserta magang dapat dijelaskan melalui prioritas kebutuhan yang mendominasi kelompok ini. Saat memasuki masa transisi ke dunia kerja, para lulusan ini biasanya mencari program magang sebagai sarana untuk mengasah keterampilan dan meningkatkan kompetensi melalui pengalaman kerja nyata yang sesuai dengan bidang keahlian mereka. (Milenia, Karsona, and Singadimedja 2022) Peserta magang umumnya berada pada tahap mencari pengalaman dan pengembangan kompetensi, sehingga kebutuhan fisiologis seperti kompensasi finansial dikesampingkan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung variable Beban Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien 0,667, yang menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan secara statistik dengan nilai $4,801 > 1,685$ dan nilai p - value yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Sehingga H2 pada penelitian didukung. Artinya, semakin optimal beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Maslow bahwa pemenuhan kebutuhan rasa aman dan penghargaan melalui beban kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siburian, Pio, dan Sambul (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh langsung variabel Kompensasi terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien 0,218, yang menunjukkan pengaruh positif signifikan karena nilai t – statistik $1,732 < 1,685$ dan p – value yang berada di bawah ambang batas yaitu $0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga H3 pada penelitian didukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja peserta magang secara nyata, sehingga perusahaan atau institusi sebaiknya memperhatikan aspek kompensasi untuk mendorong semangat dan kinerja peserta magang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring and Prasetyo (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan *Biznet Networks*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh langsung variable Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisien 0,770, yang menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan secara statistik dengan nilai 6,401 dan p – value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja. Sehingga H4 pada penelitian didukung. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramadhani dan Dipoadmodjo (2023) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Plasa Telkom Group Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan semakin baik efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung variable Z terhadap Y menunjukkan nilai koefisien 0,245, yang menunjukkan statistik dengan nilai 2,210 dan nilai p – value $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga H5 pada penelitian didukung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Nuryatin mendapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin baik, sehingga perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan faktor motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja Peserta Magang Berkarya.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 5.
Hasil Bootstrapping Efek Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hubungan Variabel	<i>Original sample</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Ket.
Kompensasi → Motivasi Kerja → Kinerja	0,053	1,293	0,098	Ditolak
Beban Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja	0,188	2,100	0,018	Diterima

Sumber: data primer diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien sebesar 0,053 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja bersifat positif, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Namun, nilai t statistik sebesar 1,293 dan p value sebesar 0,098 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5% karena p value > 0,05. Ini berarti bahwa berdasarkan data tersebut, H6 pada penelitian tidak didukung.

Dengan kata lain, meskipun arah pengaruhnya positif, efek kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja belum terbukti secara signifikan dalam penelitian ini. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor lain yang memengaruhi motivasi dan kinerja, sehingga hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk diandalkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianis, Yulismi, dan Zefriyenni (2024) yang menyatakan hasil motivasi kerja (0,120>0,05) tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan data tersebut, nilai koefisien sebesar 0,188 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Artinya, ketika beban kerja meningkat, motivasi kerja juga meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Nilai t statistik sebesar 2,100 dan p value sebesar 0,018 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan kata lain, ada bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa beban kerja memang berpengaruh secara nyata terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Sehingga H7 pada penelitian ini didukung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al. (2024) dengan hasil Beban Kerja positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

Secara sederhana, hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja Peserta Magang Berkarya, sehingga kinerja mereka juga meningkat. Jadi, organisasi perlu memperhatikan beban kerja agar tetap optimal agar motivasi dan kinerja Peserta Magang Berkarya dapat terjaga dengan baik.

Motivasi Kerja Berdasarkan Prinsip *Amanah* (Jujur/Terpercaya) dalam Bisnis Islam

Amanah berarti dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Ini juga mencakup kesediaan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Amanah merupakan salah satu nilai yang saling terkait dan melengkapi kejujuran, serta merupakan bagian dari moralitas keimanan. Seorang karyawan harus memiliki sifat amanah, karena Allah berfirman bahwa ciri-ciri orang beriman yang beruntung adalah mereka yang mampu menjaga amanah yang diberikan kepada mereka. Konsekuensi dari amanah adalah mengembalikan semua hak, baik yang kecil maupun yang besar kepada pemiliknya. Allah Swt. berfirman dalam surah Al – Mu'minun [23]: 8 berikut yang artinya:

“(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka.” (Al – Mu'minun [23]: 8)

Dalam ayat ini, Allah menjelaskan sifat orang mukmin yang beruntung, yaitu kemampuan untuk menjaga amanat, baik dari Allah SWT. maupun dari sesama manusia. Ketika diberikan amanat berupa tanggungjawab menjalankan pekerjaan mereka melaksanakannya dengan baik, tidak berkhianat, dan menepati perjanjian atau kontrak yang dibuat. Selain itu, mereka menjauhi sifat kemunafikan, yang diungkapkan dalam hadis yang menyatakan bahwa tanda – tanda orang munafik meliputi berdusta saat berbicara, melanggar janji, dan berkhianat terhadap amanat. Berdasarkan pengamatan penulis selama penelitian pada peserta Magang Berkarya PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 7, penerapan prinsip amanah sebagian besar sudah terlihat dari motivasi kerja peserta Magang Berkarya yang semangat dan serius menjalankan tugas karena

ingin menjaga kepercayaan yang diberikan. Ini sesuai ajaran Islam yang mengajarkan pentingnya menjaga kepercayaan, tanggung jawab dan kejujuran dalam setiap perbuatan.

Kinerja Berdasarkan Prinsip Itqan (Profesional) dalam Bisnis Islam

Sifat profesional merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan suatu aktivitas atau usaha dengan penuh amanah. Islam telah menguraikan tentang sifat profesional ini dalam surah Al – Qashash [28]: 26 yang memiliki arti sebagai berikut:

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjaanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjaan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Al – Qashash [28]: 26)

Ayat ini mengajarkan bahwa penting untuk bersifat terampil dengan memperhatikan etika dan nilai – nilai yang sesuai dengan ajaran Islam, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif. Itqan memastikan pekerjaan dilakukan dengan kualitas yang baik dan konsisten, sehingga hasilnya dapat dipercaya. Peserta Magang Berkarya selalu berusaha memberikan yang terbaik dan menjaga reputasi diri serta organisasi. Jadi, nilai itqan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja dengan cara mendorong kerja keras, tanggung jawab, dan integritas sesuai ajaran Islam.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan yaitu Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) peserta magang, karena peserta lebih memprioritaskan pengalaman dan pengembangan diri daripada kompensasi finansial. Kompensasi hanya berperan sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan, bukan pendorong utama produktivitas. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Semakin optimal beban kerja yang diberikan, semakin tinggi kinerja peserta magang, selama beban kerja masih dalam batas wajar dan tidak menyebabkan stres. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) peserta magang. Peningkatan Kompensasi dapat meningkatkan Motivasi Kerja secara nyata, sehingga aspek Kompensasi perlu diperhatikan untuk mendorong semangat peserta. Beban kerja (X2) memiliki pengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Pengelolaan Beban Kerja yang baik serta keyakinan peserta pada hubungan usaha dan hasil dapat meningkatkan Motivasi Kerja peserta Magang Berkarya. Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin baik pula Kinerja peserta magang, sehingga faktor motivasi penting untuk meningkatkan produktivitas. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) bersifat positif namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor lain yang memengaruhi motivasi dan kinerja, sehingga hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk diandalkan. Beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan Motivasi dan Kinerja peserta magang. Nilai Islam seperti amanah (jujur dan dapat dipercaya) dan itqan (profesional) sangat penting dalam motivasi kerja dan kinerja. Menerapkan nilai-nilai ini tidak hanya memenuhi tuntutan profesionalisme, tetapi juga mendekatkan individu pada nilai spiritual Islam, sehingga pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan kualitas terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Setia, Olivia S. Nelwan, and Yantje Uhing. 2023. “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.” *Jurnal EMBA* 11(1):395–404.
- Dahlan, Dewi, and Aprillia Restifa Sari; Dilla Astuti; Dilla Syafitri; Farhan; Hilman Azka Fikri. 2023. “Penerapan Bisnis Syariah Pada Lingkungan Masyarakat Melalui Edukasi Di Kelurahan

- Indarung Kecamatan Lubuk Kilangan." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MEMBANGUN NEGERI* 7(1):223–33. doi: 10.35326/pkm.v7i1.2719.
- Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto, and Suryadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi." *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* 3(1):1–12.
- Milenia, Febi Cindy, Agus Mulya Karsona, and Holyness N. Singadimedja. 2022. "Perlindungan Peserta Magang Dalam Praktik Unpaid Internship Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 6(1):125–43. doi: 10.22437/jssh.v6i1.19425.
- Napitupulu, Delima. 2025. "Regional 7 Catat Kinerja Terbaik 2024 Se-PTPN I." *LAMPOST.CO*. Retrieved (<https://lampost.co/lampung/bandar-lampung/regional-7-catat-kinerja-terbaik-2024-se-ptpn-i/>).
- Pratama, Reza Hardian, Ayyumi Khusnul Khotimah, Rahyono, and Lestari Wuryanti. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8(2):36674–82.
- Ramadhani, Ihya, and Tenri S. P. Dipoadmodjo. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Plasa Telkom Group Maros." *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4(2):215–21.
- RI, BPK. 2020. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020*.
- Rio, Muhammad, A. Zuliansyah, and Femei Purnamasari. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Bandar Lampung." *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 1(01):17–30. doi: 10.24042/revenue.v1i01.5684.
- Sartini, Rini, and Laeli Budiarti. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Status Karyawan Sebagai Variabel Moderasi." *Tadbir Muwahhid* 4(1):31. doi: 10.30997/jtm.v4i1.2636.
- Sembiring, Jericho Haganta, and Arif Partono Prasetyo. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks." *Jurnal Mitra Manajemen* 2(4):263–72. doi: 10.52160/ejmm.v2i4.100.
- Setiawati, Siska, Merah Rizki Ramadhoni, and Vicky F. Sanjaya. 2020. "The Effect Of Work Motivation, Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance in Lampung." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 6(2):70–84.
- Siburian, Mutiara S., Riane Johnly Pio, and Sofia A. P. Sambul. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara." *Productivity* 2(5):370–77.
- Syafrizal, Rodi. 2019. "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 4(2):277–300. doi: 10.30829/ajei.v4i2.5554.
- Yulianis, Yulasmi, and Zefriyenni. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kota Solok." *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business* 4(5):1858–68.