



**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
YAYASAN NDHOLO KUSUMO DI KABUPATEN PATI**

Ahmad Shodik¹, Rokhmad Budiyo², Arini Novandalina³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

ahmadshodik04172@gmail.com¹, rokhmad.budiyo6@gmail.com²,

arini.novandalina@gmail.com³

Riwayat Artikel

Received :18-05-2024

Revised :20-06-2024

Accepted :06-07-2024

Abstraksi.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yayasan Ndholo Kusumo di Kabupaten Pati.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Ndholo Kusumo di Kabupaten Pati sebanyak 85 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel penelitian ini menggunakan variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja, kemudian produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan variabel interveningnya adalah kepuasan kerja yang memediasi kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis jalur atau *path analysis*

Kesimpulan penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas dibanding pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar, dibanding pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja menjadi variabel

mediasi (*intervening*) antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

The conclusion of this research is that compensation has a positive and significant effect on employee work productivity, motivation has a positive and significant effect on employee work productivity, job satisfaction has a positive and significant effect on employee work productivity, compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Path analysis shows the indirect effect of compensation on productivity compared to the direct effect of compensation on employee work productivity, and the indirect effect of motivation on employee work productivity through job satisfaction is greater than the direct effect of motivation on employee work productivity, so it can be concluded that job satisfaction is a mediating variable (*intervening*) between compensation and motivation on employee work productivity.

Saran untuk pihak yayasan Ndholo Kusumo sebaiknya mengikutsertakan karyawannya dalam program BPJS Jaminan Hari Tua dan jaminan Pensiun, dan program BPJS kesehatan, kemudian pihak yayasan agar melakukan *rolling system* / perputaran *jobdesk* pekerjaan dan pihak yayasan mengurangi beban pekerjaan pada karyawannya atau menambahkan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Kata Kunci

Kompensasi, Motivasi,
Kepuasan Kerja,
Produktivitas Kerja

Keyword:

Compensation,
Motivation, Job
Satisfaction and Work
Productivity

Abstract.

Productivity is a comparison between output (results) and input. If productivity increases, efficiency (time-material-labor) and work systems, production techniques and the skills of the workforce will increase. The aim of this research is to determine and analyze the mediating role of job satisfaction on the influence of compensation and work motivation on the work productivity of Ndholo Kusumo foundation employees in Pati Regency.

The population in this study was 85 employees of the Ndholo Kusumo Foundation in Pati Regency. The sample in this study used the census method, where all members of the population were used as samples. This research variable uses independent variables consisting of compensation and work motivation, then work productivity as the dependent variable and the intervening variable is job satisfaction which mediates compensation and work motivation on employee work productivity. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis method uses path analysis

The Ndholo Kusumo foundation should include its employees in the BPJS Old Age Security and Pension Guarantee program, and the BPJS health program, then the foundation should

implement a rolling system / rotation of job desks and the foundation reduce the workload on its employees or increase the time for completing work.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai intitusi pendidikan memiliki sistem yang kompleks dan dinamis sehingga memerlukan manajemen yang profesional. Didalamnya terdapat komponen guru, siswa, dan para karyawan maupun staf yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program pendidikan yang telah ditetapkan (Purba et al., 2021). Namun dalam pembahasan ini akan menekankan pada komponen guru dalam melaksanakan tugas-tugas seorang guru sebagai seorang pengajar, pendidik dan juga seorang karyawan maupun staf bagi lembaga tempatnya mengajar.

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap yang seperti ini, bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun, mutlak diperlukan dalam menjawab berbagai tantangan pembangunan, baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis (Sinungan, 2018).

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan efisien serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Pemberian kompensasi bias berbentuk *financial* langsung dan *financial* tidak langsung atau non *financial*. Kompensasi *financial* langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Tujuan kompensasi dilakukan sekolah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan serta menciptakan mutu kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Sekolah pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati telah menerapkan pemberian penghargaan sistem bagi para guru berupa pemberian gaji dan tunjangan. Dari pemberian penghargaan seharusnya guru-guru memiliki produktivitas kerja yang baik. Akan tetapi pemberian penghargaan belum mampu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guru. Hal ini dapat dilihat berdasarkan gejala-gejala yang muncul sebagai berikut:

1. Ada guru yang belum memiliki persiapan mengajar.
2. Ada guru yang belum mampu mengajar menggunakan metode-metode yang dapat menarik minat belajar siswa.
3. Ada guru yang masih datang tidak tepat waktu.
4. Ada guru yang tidak memenuhi tugasnya untuk mengajar di kelas.
5. Ada guru yang kurang memiliki semangat untuk mengajar

Penelitian tentang kompensasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja telah dilakukan oleh Dewi, (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening semakin besar. Berbeda dengan (Satmoko, 2018) yang menyatakan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh langsung.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang mencapai tujuan dan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk fiskal ataupun non fiskal yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Sari dan Ardana, (2016) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran diberikan kepada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Berdasarkan Hasibuan, (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Mangkunegara, (2016) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) Pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai atau karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental Pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Hasibuan, (2016) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan

atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu Pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins dan Judge, 2015).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati yang berjumlah 85 orang. Sampel yang diapaki adalah sampel jenuh dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel / Indikator Penelitian	.r _{hitung}	.r _{table}	Kesimpulan
1.	Kompensasi (X₁)			
	• Jawaban pernyataan X _{1.1}	0,718	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{1.2}	0,415	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{1.3}	0,628	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{1.4}	0,694	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{1.5}	0,818	0,210	Valid
2.	Motivasi (X₂)			
	• Jawaban pernyataan X _{2.1}	0,533	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{2.2}	0,686	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{2.3}	0,689	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{2.4}	0,716	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan X _{2.5}	0,582	0,210	Valid
3.	Kepuasan kerja (Z)			
	• Jawaban pernyataan Z _{.1}	0,594	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Z _{.2}	0,785	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Z _{.3}	0,568	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Z _{.4}	0,796	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Z _{.5}	0,419	0,210	Valid

4.	Produktivitas kerja (Y)			
	• Jawaban pernyataan Y ₁	0,811	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₂	0,818	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₃	0,580	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₄	0,561	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₅	0,660	0,210	Valid
	• Jawaban pernyataan Y ₆	0,660	0,210	Valid

Hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item-item jawaban kuesioner dari ke empat variabel menunjukkan sebagai item-item jawaban yang valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	0,682	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,629	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,602	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,756	Reliabel

Hasil tabel 2 menunjukkan semua hasil uji reliabilitas variabel penelitian dapat disimpulkan reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga untuk perhitungan statistik selanjutnya semua item jawaban kuesioner dapat digunakan karena valid dan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov Model 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09650497
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.059
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008
Asymp. Sig. (2-tailed)		.262

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 3, hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp 0,262 lebih dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi 1 data residual terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov Model 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15303754
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.069
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.541

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4, hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp 0,541 lebih dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi 2 data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolenieritas Model 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.692	1.445
	Motivasi	.692	1.445

a. Dependent Variabel: Kepuasan kerja

Dari tabel 5 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolenieritas Model 2

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.692	1.445
	Motivasi	.635	1.575
	Kepuasan kerja	.882	1.134

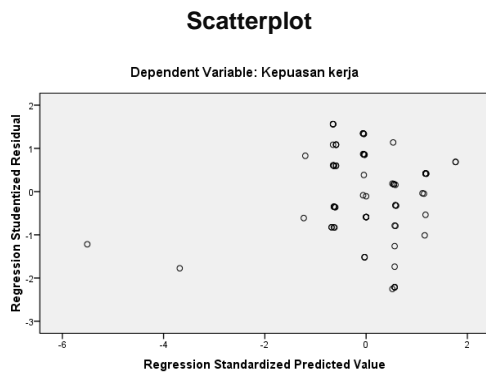
a. Dependent Variabel: Produktivitas kerja

Dari tabel 6 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

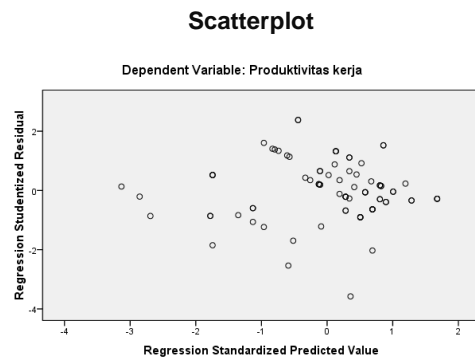
Gambar 4.3

Uji Heterokedastisitas Model 1



Gambar 4.4

Uji Heterokedastisitas Model 2



Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi 1 dan 2.

Uji Kelayakan Model

Tabel 7. Hasil Uji F Model 1
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.545	2	24.772	5.502	.006 ^a
	Residual	369.208	82	4.503		
	Total	418.753	84			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variabel: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 7 nilai F hitung sebesar 5,502 dengan tingkat signifikansi $0.006 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model 1 tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak.

Tabel 8. Hasil Uji F Model 2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.965	3	141.655	29.467	.000 ^a
	Residual	389.388	81	4.807		
	Total	814.353	84			

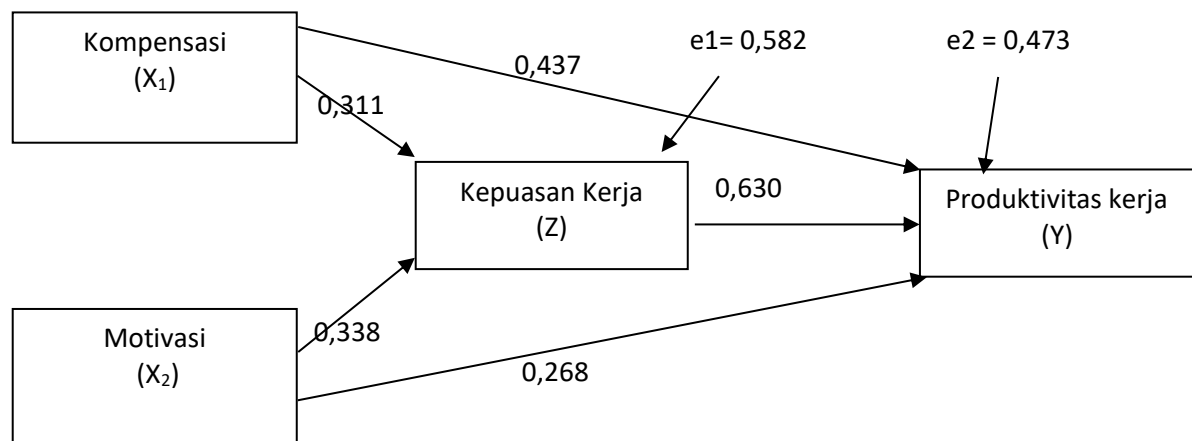
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variabel: Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 8 nilai F hitung sebesar 29,467 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model 2 tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak.

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Gambar 3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja



Berdasarkan dari gambar 3, analisis jalur dapat dibuat perhitungan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar = 0,437
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,311 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,630 dengan demikian pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,311 \times 0,630 = 0,196$
- 3) Pengaruh total kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu = $0,437 + 0,196 = 0,633$

Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar yaitu sebesar 0,633 dibanding pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0,437, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi (*intervening*) antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 4) Pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar = 0,268
- 5) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,338 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,630, dengan demikian pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,338 \times 0,630 = 0,213$
- 6) Pengaruh total motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu = $0,268 + 0,213 = 0,481$

Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar yaitu sebesar 0,481 dibanding pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0,268, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi (*intervening*) antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Nilai t hitung kompensasi adalah $4,728 > t$ tabel $1,989$ ($df = n-k-1 = 81$). Tingkat signifikansi sebesar $0,000$ sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Nilai t hitung motivasi adalah $2,775 > t$ tabel $1,989$ ($df = n-k-1 = 81$). Tingkat signifikansi sebesar $0,007$ sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi produktivitas kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Nilai t hitung kepuasan kerja adalah $7,695 > t$ tabel $1,989$ ($df = n-k-1 = 81$). Tingkat signifikansi sebesar $0,016$ sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Nilai t hitung kompensasi adalah $2,079 > t$ tabel $1,989$ ($df = n-k-1 = 81$). Tingkat signifikansi sebesar $0,037$ sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Nilai t hitung kompensasi adalah $2,079 > t$ tabel $1,989$ ($df = n-k-1 = 81$). Tingkat signifikansi sebesar $0,037$ sedangkan level of significance (taraf signifikansi) sebesar $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi maka

akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati.

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati

Hasil analisis jalur pada gambar 4.5, menunjukkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu $0,633 > 0,437$, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi (intervening) antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu: Nilai koefisien determinasi (R^2) pada model 1 yang dihasilkan sebesar (41,8%), yang artinya variasi variabel Kompensasi dan Motivasi mampu menjelaskan dan sisanya sebesar 58,2% dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi kepuasa kerja karyawan. Pada Model 2 untuk koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 52,2% yang artinya variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai peranan dan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.
2. Motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.
4. Kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.
5. Motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

- karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.
6. Kompensasi berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima.
 7. Motivasi berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Ndholo Kusumo Kecamatan Tlogowungu di Kabupaten Pati. Dengan demikian hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, U. K. (2021). *Pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo*. STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-22*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Purba, S., Subakti, H., Kato, I., Chamidah, D., Muntu, D. L., Cecep, H., Situmorang, K., & Saputro, A. N. C. (2021). *Teori Manajemen Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015a). *Organizational behavior*. Hoboken, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015b). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat.
- Sari, A., & Ardana, K. (2016). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. *E-Jurnal Manajemen*. ISSN, 2302–8912.
- Satmoko, R. H. (2018). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui variabel intervening kepuasan kerja karyawan (studi pada PT Sendi Pratama Pekalongan)*. Universitas Islam Indonesia.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Management Research Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.