

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Griya Motor Group)

**Daffa Muhammad Alfaiq**

*dfmalfaiq@students.undip.ac.id*

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

**Indi Djastuti**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

### ABSTRACT

*This research aims to find out: (1) Can compensation directly influences work productivity in Griya Motor Group? (2) Can compensation directly influences job satisfaction in Griya Motor Group? (3) Can the influences of compensation on work productivity are mediated by job satisfaction in Griya Motor Group? This research uses a quantitative approach with a focus on causal associations. The population studied was all employees at Griya Motor Group, totaling 100 people. Data was collected by using a questionnaire whose validity and reliability had been verified. The data analysis method used to test this research hypothesis is path analysis. The data that has been collected is analyzed using the Partial Least Square (PLS) method using the SmartPLS application version 4. The purpose of this analysis is to test the hypothesis and measure the influence of the relationship between variables. The results of this research indicate that compensation has a positive and significant influence on work productivity and a positive and significant influence on job satisfaction. Job satisfaction also has a positive and significant effect on work productivity. The findings in this study also confirm that job satisfaction acts as an important mediating variable in the relationship between compensation and work productivity. This research also provides a valuable contribution in the theoretical and managerial context regarding appropriate strategies for developing compensation and job satisfaction to support, encourage, and increase work productivity among employees of the Griya Motor Group.*

*Keywords:* Compensation, Work Productivity, Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Karyawan tidak hanya menjadi sumber daya manusia yang menjalankan operasional sehari-hari saja, tetapi juga memiliki kontribusi terhadap parameter pencapaian pertumbuhan perusahaan. Dalam keberjalanannya atau keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan proses usaha maupun untuk mencapai target tertentu tak lain merupakan sokongan dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen organisasi yang paling penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Susan, 2019). Oleh karena itu untuk dapat memaksimalkan kegiatan operasional, perlunya mengelola sumber daya yang ada dengan maksimal.

Dalam pengelolaannya sendiri Manajemen Sumber Daya Manusia berperan langsung dalam melakukan pendekatan strategis terhadap para karyawan, serta memiliki fungsi utama yang tak lain adalah untuk menjaga dan memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah peran yang sangat strategis di sebuah perusahaan.

Manajemen berfungsi sebagai narahubung untuk menciptakan sumber daya manusia yang memumpuni di perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu membutuhkan sumber daya manusia

yang berkualitas. Sumber daya manusia yang baik merupakan kebutuhan utama dalam setiap perusahaan. Salah satu parameter yang bisa digunakan dalam mengukur kualitas SDM adalah produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki indikatornya dalam mengukur kualitas produktivitas kerja (Wahyuningsih, 2018).

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan output dan input yang ideal (Saleh, 2018). Perusahaan pasti akan menggunakan sumber daya yang tersedia pada perusahaannya agar dapat menghasilkan suatu output maupun input yang kemudian dapat terciptalah proses usaha. Pemanfaatan sumber daya yang optimal oleh perusahaan, akan dapat menciptakan karyawan-karyawan yang produktif, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang cepat dan efisien.

Dalam memenuhi tingkat produktivitas kerja tertentu, perusahaan juga perlu memerhatikan beberapa hal yang dapat menunjang segala proses produksi yang ada pada perusahaan. Pada dasarnya perusahaan akan selalu dituntut untuk dapat menghasilkan produk yang mempunyai kualitas yang baik. Dalam keberjalanannya para karyawan yang bekerja juga memerlukan fasilitas yang dapat menunjang segala kegiatan produksi. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang penting untuk penyemangat bagi para karyawan, dan dapat menjadi acuan untuk karyawan yang sudah lama bekerja untuk bertahan dan meningkatkan produktivitas kerja (Suryadewi et al., 2020).

Karena peran karyawan pada perusahaan merupakan hal yang sangat penting, maka kerja sama yang baik perlu dilakukan untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas, perusahaan memerlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan salah satunya dengan memperhatikan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu imbalan yang dapat memberikan motivasi terhadap karyawan, kompensasi merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan atas segala pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan, maka akan dapat menjadi stimulus untuk para karyawan agar menunjukkan performa yang optimal. Pada dasarnya pemberian bukanlah hak tetapi sebagai penghormatan terhadap karyawan atas kemampuan dan prestasi kerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan menerima kompensasi yang adil, mereka akan lebih bersemangat dan lebih produktif (Agung et al., 2020).

Menurut (Prayudi, 2021) kepuasan kerja adalah suatu emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaanya. Karyawan yang memandang pekerjaanya sebagai hal yang menyenangkan atau menikmati pekerjaanya akan cenderung semangat untuk menjalani pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat berdampak positif kepada perusahaan. Perusahaan akan mengalami lonjakan produktivitas, sehingga target perusahaan pun akan dapat tercapai.

Kepuasan kerja adalah ukuran subjektif dari seberapa puas atau memuaskan seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaanya, mulai dari aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal, hingga peluang pengembangan karir. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, berdedikasi, dan berkontribusi optimal pada perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi pada retensi karyawan yang baik, karena karyawan yang puas lebih cenderung bertahan dan loyal dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, kompensasi yang mereka terima, dan faktor fisik dan psikologis (Lubis et al., 2020).

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Karena seorang karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung dapat lebih optimal dalam menyelesaikan segala pekerjaannya. Faktor kepuasan kerja juga beragam, salah satunya didapat dari faktor kondisi kerja yang mendukung. Kondisi kerja melibatkan berbagai macam faktor yang berada dalam lingkungan kerja. Karyawan yang mendapatkan lingkungan yang supotif, serta mendapatkan hak yang layak berupa penghargaan akan cenderung mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, peran kepuasan kerja yang terlibat terhadap produktivitas kerja dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pengaruh kompensasi memengaruhi produktivitas kerja.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut (Prayogo, 2016), Produktivitas kerja mencakup konsep filosofis, ekonomi, dan sistem. Dalam ekonomi, produktivitas mengacu pada usaha atau aktivitas manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan kepemimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi, dan kewirausahaan adalah enam komponen utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Menurut (Hanaysha, 2016) produktivitas adalah kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas sesuai standar, ketepatan, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia efektif dan efisien. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan sambil berkonsentrasi pada keluaran yang dihasilkannya. Suatu kombinasi biasanya dapat digunakan untuk menghasilkan output tertentu.

(Pandari, 2021) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. (Apriliansyah, 2018) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi jasa yang telah dilakukan terhadap perusahaan.

Menurut (Kuswahyudi et al., 2022) kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung, ataupun tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas balas jasa perusahaan kepada karyawan. Kompensasi finansial adalah kompensasi dengan sifat langsung yang diterima karyawan seperti gaji, tunjangan, insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan bagian dari fasilitas, perasaan nyaman, motivasi, dan lingkungan kerja (Shobirin et al., 2022).

(Nabawi, 2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi pekerjaannya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi keinginan, kebutuhan, dan harapan mereka. Kurniawan dalam (Sutrisno et al., 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang yang merupakan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi emosional karyawan, apakah itu terjadi atau tidak. Terjadi keseimbangan antara kontribusi yang dilakukan karyawan dan layanan yang diberikan oleh perusahaan.

### Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut penelitian (Puspitawati & Atmaja, 2020) Kompensasi dapat membantu pegawai dalam mengalokasikan waktu dan usaha mereka pada pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian (Huda & Indayani, 2022) menemukan hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan pada produktivitas. Kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia karena karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan semangat jika ada imbalan yang menarik dari perusahaan. Kompensasi yang menarik dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mencapainya kesejahteraan ekonomi sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga. Selain itu, kompensasi yang menarik dapat membuat karyawan terbebas dari permasalahan ekonomi sehingga sesulit apapun pekerjaannya, asalkan ada kompensasi yang menarik, karyawan mampu bersaing dalam menghasilkan produktivitas yang maksimal.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

### Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian (Lubis et al., 2020) menemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif signifikan, dimana jika kompensasi diberikan akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Kenaikan kompensasi yang diperoleh para karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Kota Medan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di kantor tersebut dan sebaliknya, jika perolehan kompensasi mengecil maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Cahyono dalam (Hisam et al., 2021) pada dasarnya kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Berbeda-beda berdasarkan sistem nilai yang diterapkan padanya. Jika penilaian kegiatan dianggap sesuai dengan keinginan individu, maka kepuasannya dengan kegiatan tersebut lebih tinggi.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

### Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

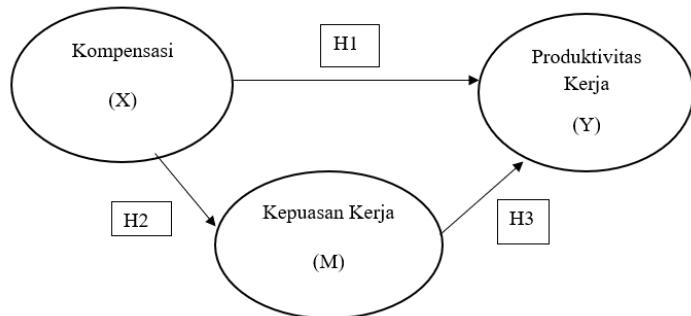
Menurut penelitian (Setyanti et al., 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penemuan di lapangan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada indikator upah yang tinggi maka karyawan akan termotivasi atau pendorong untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut penelitian (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan penjabaran landasan teori penelitian yang digunakan, kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Model yang dikembangkan dalam penelitian

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan dikembangkan tiga jenis variabel, yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*), Variabel Terikat (*Dependent Variable*), dan Variabel Mediasi (*Intervening Variable*). Variabel Bebas adalah Kompensasi, Variabel Terikat adalah Produktivitas Kerja, dan Variabel Mediasi adalah Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian ini terdiri dari definisi operasional dan indikator yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompensasi (X)	Imbalan yang dapat memberikan motivasi terhadap karyawan biasanya disebut kompensasi, kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi yang dipersepsi positif dan dirasakan memadai oleh pegawai dapat menstimulus kinerja pegawai, sebaliknya kompensasi yang dipersepsi negatif dirasakan kurang memadai untuk memenuhi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja</li><li>2. Gaji selalu diberikan tepat waktu</li><li>3. Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan</li><li>4. Insentif yang diberikan sesuai dengan target pekerjaan</li></ol>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		<p>kebutuhan hidup sehari-hari maka pegawai akan enggan menunjukkan performa terbaiknya.</p> <p>Sumber: Agung et al., (2020)</p>	<p>5. Insentif diberikan tepat waktu</p> <p>6. Tunjangan memberikan manfaat</p> <p>7. Tunjangan selalu diberikan tepat waktu</p> <p>8. Fasilitas di perusahaan sudah memadai</p> <p>9. Fasilitas yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas</p> <p>10. Fasilitas yang diberikan mendorong saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan</p> <p>Sumber: Suryadewi et al., (2020)</p>
2	Produktivitas Kerja (Y)	<p>Produktivitas adalah kemampuan untuk memaksimalkan manfaat dari sumber daya yang tersedia dengan menghasilkan output yang paling optimal.</p> <p>Sumber: Yuliannisa et al., (2018)</p>	<p>1. Mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik</p> <p>2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</p> <p>3. Selalu berusaha meningkatkan kinerja</p> <p>4. Bekerja dengan seoptimal mungkin</p> <p>5. Merasa pekerjaan ini sangat cocok</p> <p>6. Merasa rugi jika bekerja tidak maksimal</p> <p>7. Perusahaan memberikan peluang untuk lebih maju</p> <p>8. Perusahaan mengadakan pelatihan</p> <p>9. Mampu untuk menunjukkan kualitas kerja yang baik</p> <p>10. Selalu berusaha bekerja dengan maksimal demi hasil kualitas kerja yang baik</p> <p>11. Berusaha untuk selalu bekerja memenuhi target perusahaan</p> <p>12. Merasa rugi jika harus meninggalkan perusahaan ini</p>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
			Sumber: Wahyuningsih, (2018)
3	Kepuasan Kerja (M)	<p>kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi pekerjaannya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaanya mampu memenuhi keinginan, kebutuhan, dan harapan mereka</p> <p>sumber: Nabawi, (2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja</li> <li>2. Puas dengan pendapatan yang saya terima</li> <li>3. Diberikan kesempatan naik tingkat ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik</li> <li>4. Sistem promosi tingkat pada perusahaan sesuai dengan tingkat pekerjaan</li> <li>5. Atasan selalu memberikan dorongan semangat untuk selalu meningkatkan kinerja</li> <li>6. Atasan selalu dapat mengkomunikasikan setiap masalah yang ada dengan baik</li> <li>7. Rekan kerja dapat diandalkan untuk bersama mengejar target perusahaan</li> <li>8. Rekan kerja dapat memberikan semangat untuk selalu bekerja dengan baik</li> <li>9. Puas akan pekerjaan yang saya dapat di perusahaan ini</li> <li>10. Puas dapat berkesempatan bekerja dan berkembang diperusahaan ini</li> <li>11. Merasa lingkungan kerja yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>12. Merasa nyaman bekerja dengan lingkungan kerja yang ada</li> </ol>

Sumber: Jurnal Ilmiah

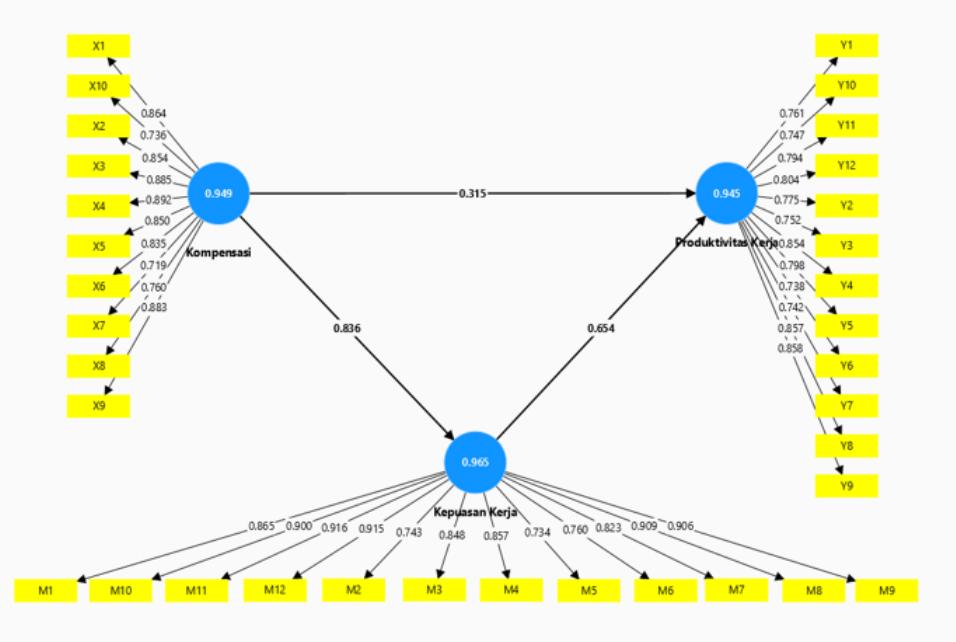
Populasi penelitian ini merupakan karyawan Griya Motor Group yang berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh karyawan Griya Motor Group yang berstatus karyawan tetap, yang berjumlah 100 orang menjadi responden dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah penentuan sampel dan penyebaran kuesioner pada karyawan Griya Motor Group yang menunjukkan 64% responden perempuan, dan 36% responden laki-laki, sehingga dapat disimpulkan karyawan didominasi oleh laki-laki. Mayoritas responden berusia 18-25 tahun dan dari sisi pendidikan didominasi oleh lulusan SMA 87%, 3% merupakan lulusan SD, 6% merupakan lulusan SMP, dan diikuti oleh lulusan Sarjana 4%.

### Analisis Outer Model

Gambar 2. Outer Model Partial Least Square (PLS)



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

### Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruknya. Berdasarkan hasil pengujian, terdapat seluruh variabel manifest pada konstruk Kompensasi, Produktivitas Kerja, dan kepuasan kerja memiliki *loading* yang nilainya  $> 0.7$ . Oleh karena itu, seluruh variabel manifest tersebut dapat dinyatakan valid.

### Composite Reliability

Hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Convergent Validity*, menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari seluruh variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu  $> 0.5$ , seluruh variabel penelitian sudah memiliki nilai *Composite Reliability* yang memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu  $> 0,7$  dan keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu  $> 0,6$ . Dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dari semua variabel sudah memenuhi persyaratan konstruk *reliability* dan *validity*.

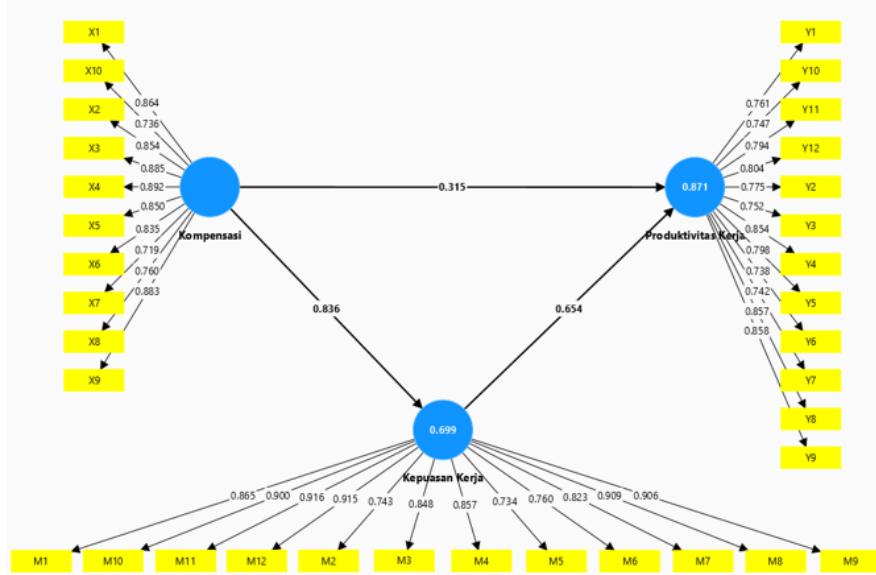
### Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan menganalisis nilai *cross loading* dengan korelasi konstruk pembentuk variabel. Dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* seluruh indikator atas variabel latennya lebih besar dibandingkan indikator lain. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria *discriminant validity* dan valid.

### Analisis Inner Model

Analisis *inner model* digunakan untuk memprediksi hubungan diantara variabel dengan cara melihat nilai *R-square* dan *Q-square* dari model penelitian. Selain itu, analisis ini juga dilihat dari parameter jalur struktural. Dari model penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat satu variabel eksogen, yaitu Kompensasi dan terdapat dua variabel endogen yaitu Produktivitas Kerja dan kepuasan kerja. Nilai *R-square* digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Model penelitian memberikan nilai *R-square* pada variabel Produktivitas Kerja 0,797 yang berarti variabel Kompensasi mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja sebesar 79,7% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai *R-square* sebesar 0,799 pada variabel kepuasan kerja yang berarti variabel Kompensasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 79,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selanjutnya, jika nilai *Q-square* > 0, maka model penelitian mempunyai *predictive relevance*. Diketahui bahwa nilai Q2 *predictive relevance* untuk variabel laten endogen Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,660. Nilai Q2 *predictive relevance* variabel laten endogen tersebut > 0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini sudah memiliki nilai *predictive relevance* yang baik.

**Gambar 3. Inner Model Partial Least Square (PLS)**



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *bootstrapping* pada model penelitian, yaitu dengan melihat nilai *T statistics* dan tingkat signifikansinya pada *P Values* pada *Path Coefficient*. Sebuah konstruk formatif dinyatakan signifikan apabila nilai *P Values* < 0,05, serta memiliki nilai *T statistics* > 1,96. Hasil perhitungan koefisien jalur atau *path coefficient* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O STDEV )	P-Values
Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.654	0.641	0.088	7.462	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.836	0.837	0.038	22.279	0.000
Kompensasi -> Produktivitas Kerja	0.315	0.328	0.091	3.484	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan hubungan antar variabel yaitu variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja, Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja, serta kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja masing-masing memiliki nilai *P Values* < 0,05, begitu pula dengan nilai *T statistics* memiliki nilai > 1,96. Oleh karena itu, keseluruhan hubungan antar variabel positif signifikan.

### **Uji Intervening**

Uji *intervening* dalam penelitian ini menggunakan uji *bootstrapping* pada model penelitian yang dilihat dari nilai *P Values* dan *T statistics* pada uji *specific indirect effect*. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel independen yaitu Kompensasi dan variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja. Hasil perhitungan *specific indirect effect* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3. Specific Indirect Effect**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O STDEV )	P-Values
Kompensasi ->>> Kepuasan Kerja ->>> Produktivitas Kerja	0.546	0.535	0.064	8.536	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel Kompensasi dengan variabel Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *T statistics* sebesar 3,210, dimana nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan karena lebih dari nilai *T table* (> 1,96), serta mendapatkan nilai *P Values* sebesar 0,001, dimana nilai tersebut kurang dari nilai batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Oleh karena itu, variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara variabel Kompensasi dengan variabel Produktivitas Kerja.

### **KESIMPULAN**

Pertama, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan adil pemberian kompensasi yang diterapkan pimpinan pada Griya Motor Group, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja secara signifikan.

Kedua, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka hal tersebut dapat

meningkatkan kepuasan kerja pada para karyawan Griya Motor Group. Kepuasan kerja yang tinggi berpeluang mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih efektif sehingga dapat lebih maksimal lagi dalam menghasilkan suatu outputnya.

Ketiga, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka cenderung lebih terlibat dan lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Keempat, Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, variabel mediasi dapat mempengaruhi antara kompensasi dengan produktivitas kerja namun pengaruhnya lebih kecil. Walaupun pengaruh variabel mediasi lebih kecil, tetapi tetap berpengaruh dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Agung, S., Aziz Firdaus, M., & Ardiansyah. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Firdaus Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 4). <Http://Ejournal.Uikabogor.Ac.Id/Index.Php/Manager/Index>
- Hanaysha, J. (2016). Improving Employee Productivity Through Work Engagement: Evidence from Higher Education Sector. *Management Science Letters*, 61–70. <Https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2015.11.006>
- Hisan, K., Zikriani, & Hamid, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa*. 10.
- Huda, M. N., & Indayani, L. (2022). The Influence of Compensation on Employee's Work Productivity at A Retail Company in Sidoarjo, Indonesia. *Kne Social Sciences*. <Https://Doi.Org/10.18502/Kss.V7i12.11525>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera*.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan* (Vol. 2, Issue 1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Eco-Nomic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897. <Https://Doi.Org/10.15294/Eeaj.V8i3.35005>
- Nurwati, S. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2). <Https://Doi.Org/10.38035/Jihhp.V1i2>
- Pandari, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asera Tirta Posidonia Palopo*.
- Prayogo, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Boogi Avindo, Bogor)*.
- Prayudi, A. (2021). *Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan*. 4.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(02).
- Saleh Abdul R, & Utomo Hardi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang* (Vol. 11, Issue 21).

- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Ekombis Review*, 10, 17–24. <Https://Doi.Org/10.37676/Ekombis.V10is1>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur*. <Https://Transpublika.Co.Id/Ojs/Index.Php/Transekonomika>
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I09.P04>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <Http://Journal.Yrpipku.Com/Index.Php/Msej>
- Wahyuningsih, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*.
- Yuliannisa, Septeria N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin* (Vol. 2, Issue 1). <Http://Ejournal.Stiabinabauabjm.Ac.Id/Index.Php/Administraus>