

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Kasus Pada Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati)**

**Oleh :**

**Uphik Kartika Dewi**

**E-mail : [uphikkartikadewi@gmail.com](mailto:uphikkartikadewi@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan sampel penelitian adalah karyawan Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo yang berjumlah 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yang merupakan penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, teknik pengumpulan data menggunakan media angket penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Alat uji yang digunakan adalah analisis jalur atau path analysis menggunakan software SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 4. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 7. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

**Kata Kunci : Kompensasi, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja**

## Latar Belakang Masalah

SDM memiliki pekerjaan yang signifikan serta mempersuasi dalam tiap gerakan organisasi atau perkumpulan. SDM yang mempunyai kualitas antara lain ditunjukkan oleh siklus kinerja dan produktivitas kerja yang hebat. Setiap perusahaan atau organisasi berusaha mendukung karyawan yang mampu meraih prestasi kerja pada wujud produktivitas kerja tinggi guna mencapai tujuannya. SDM harus bekerja pada keterampilan mereka, di samping kemajuan zaman globalisasi dan menjadi bagian penting bagi setiap orang maupun kelompok. Pengelolaan manajemen SDM secara maksimal dapat membantu perkumpulan atau yayasan untuk mendapatkan pekerja yang tepat.

“Berdasar dari T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) menyatakan bahwasanya “MSDM selaku siklus persiapan, mengatur, mengkoordinasikan, dan mengarahkan latihan perolehan peningkatan, pembayaran, campuran, pemeliharaan, serta melepas SDM untuk mencapai tujuan individu, hierarki, serta budaya yang berbeda.”

Perkumpulan Lembaga Pendidikan (PLP) Senopati Sidoarjo yakni lembaga yang membawahi SMA dan SMK Senopati yang memiliki pimpinan Brigjen Sony Baksono, SH. Purnawirawan TNI Angkatan darat yang berdedikasi tinggi pada dunia pendidikan memiliki karakter kebangsaan serta cinta Tanah Air. SMA dan SMK Senopati yakni satu di antara beberapa sekolah favorit pada kabupaten Sidoarjo yang

terdapat pada daerah Sedati. Ada semenjak tahun 1996 sampai sekarnag SMA dan SMK Senopati sudah mengalami perkembangan. Bertambahkan muatan lokal wajib Parwis Perhotelan yang memiliki sertifikasi Nasional dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Parwis Perhotelan Provinsi Jawa timur mewujudkan *output* dari Sekolah Menengah Senopati dipersiapkan untuk melanjutkan kuliah atau bekerja dengan ijazah ganda, yaitu ijazah Sekolah Menengah dan Sertifikat Parwis Perhotelan yang setara D1. Selain itu, keunggulan Sekolah Menengah Kejuruan Senopati memiliki 4 (empat) program keahlian kejuruan yaitu Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Komputer Jaringan, Rekayasa Perangkat Lunak dan Otorisasi Tata Kelola Perkantoran. Sekolah Menengah Kejuruan Senopati telah bekerja sama dengan Dunia Bisnis/Modern terkemuka untuk latihan kerja mekanik yang dilaksanakan setiap tahun. Berbekal ilmu pengetahuan, pemahaman dan ijazah ganda yaitu ijazah dan sertifikat program keahlian menjadaiakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Senopati siap melanjutkan ke bangku kuliah atau dunia kerja sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Setiap lembaga pendidikan harus memiliki pilihan untuk mendorong dirinya sendiri agar mempunyai suatu keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, segala sudut dan aset yang terkandung di dalamnya merupakan faktor yang

memerlukan pertimbangan yang matang dalam administrasinya. Upah kerja terus-menerus diperlukan dan diberikan sebagai jenis kompensasi insentif mengenai apakah yang telah diberi oleh pekerja kepada suatu lembaga. Kompensasi hendaknya diberi dengan wajar serta adil pada pekerja yang dapat memberi kinerja yang baik untuk suatu lembaga, organisasi maupun perusahaan.

Berdasar dari Hasibuan dalam Fauziah et al. (2016) "Kompensasi merupakan seluruh pembayaran yang berwujud uang cash, produk langsung, ataupun implikasi yang didapatkan oleh karyawan selaku pertukaran bagi administrasi yang diberi pada organisasi". Kompensasi dibagi menjadi 2 wujud yakni kompensasi langsung serta kompensasi tak langsung.

Tidak hanya pada pemberian kompensasi, akan tetapi terdapat pula persoalan lainnya yang hendaknya diberikan perhatian lebih oleh sebuah lembaga untuk terus membuat SDM yang dapat membantu untuk meraih tujuan, yakni fasilitas kerja. Secara mendasar, kelembagaan asosiasi hendaknya memiliki fasilitas-fasilitas penunjang yang kemudian akan mampu memberikan bantuan pada siklus kerja di suatu lembaga. Fasilitas kerja yang memuaskan tentunya dapat sangat mempengaruhi siklus kerja dan memberikan pengaruh positif di lingkungan lembaga. Fasilitas kerja yang dimaksudkan bisa berwujud area, struktur, perangkat, barang, perangkat keras, atau ruang untuk bekerja. Kesemuanya itu bila diatur

dengan baik, mutlak akan memberikan kepuasan bagi para pekerja dalam suatu lembaga tersebut. Seperti pemberian kompensasi dan fasilitas kerja memadai yang memuaskan bagi para pekerja untuk memacu produktivitas kerja tinggi dan terampil yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang memuaskan bagi suatu lembaga.

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas kerja secara menyeluruh adalah perangkat serta bahan yang dialami, lingkungan di mana seorang individu bekerja, teknik kerjanya, dan tindakan kerja baik selaku individu ataupun selaku kelompok

Pada dasarnya fasilitas kerja yakni suatu persoalan yang mempunyai sifat individual. Tiap orang dapat mempunyai tingkatan pemenuhan alternatif bergantung kepada mentalitas serta kualitas mereka. Hal tersebut karena kontras pada setiap orang. Dengan banyaknya bagian dari tugas yang seperti keinginannya, menyebabkan makin tingginya pula tingkatan pemenuhan pekerjaan yang dirasakannya dan begitu pula kebalikannya. Fasilitas kerja yakni keseluruhan mentalitas pada pekerjaan individu yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah hibah yang didapatkan oleh karyawan serta pek jumlah yang karyawan terima yang sudah semestinya karyawan dapatkan (Robbin dalam Ratag, 2016).

PLP Senopati Sidoarjo ialah lembaga yang membawahi SMA dan SMK Senopati sedang menghadapi satu di antara beberapa permasalahan pada

pendidikan secara dasar yang ditemui juga oleh bermacam yayasan pendidikan pada negara Indonesia yakni rendahnya kualitas pelatihan di jenjang, jenis, satuan pendidikan, serta jalur. Berbagai macam upaya serta pengembangan sudah dilaksanakan guna bekerja pada sifat pengajaran publik, termasuk melalui pengerjaan program pendidikan, perolehan bacaan kursus dan perangkat pembelajaran, peningkatan sarana serta prasarana kantor, pelatihan serta upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, persiapan dan peningkatan kemampuan instruktur, administrasi mutu sekolah, kerangka kredit, dan merencanakan sekolah yang unggul. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diidentikkan dengan pemberian kompensasi dan fasilitas kerja yang dilaksanakan oleh lembaga ataupun asosiasi lokasi dari pekerjaan. Kompensasi yang tak tepat bisa mempengaruhi efisiensi kerja individu dalam sebuah lembaga. Pendidikan adalah salah satu yang memiliki masalah yang amat kompleks, menengok banyaknya variabel serta berbagai segmen yang dapat memberikan pengaruh. Salah satu unsur dan bagian dalam Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati (PLP) adalah karyawan dan pengajar di PLP Senopati Sidoarjo.

Untuk situasi ini pengajar, pendidik, guru, pekerja adalah pelanggan yang harus dianggap terpenuhi dalam melewati siklus belajar mengajar pada kelas serta senang pada hasil yang dicapai oleh peserta didik. Sifat pendidik dapat tercapai jika persyaratan yang diharapkan

oleh pendidik dapat dipenuhi. Persyaratan yang sangat penting bagi pengajar adalah kompensasi, di mana kompensasi masihlah dirasa belum memenuhi, akan tetapi kinerja pendidik tak diberikan pengaruhnya oleh faktor kompensasi saja, namun faktor fasilitas kerja di lingkungan sekolah juga sangat menentukan produktivitas kerja para pendidik dan tenaga kependidikan.

Jika semua kebutuhan dasar yang harus dipenuhi akan membuat suatu kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh banyak orang dan tentunya akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja bagi setiap pekerja. Berdasarkan penjabaran suatu masalah itu, peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian yang akan dilakukan pada Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.”**

#### **Rumusan Masalah**

Berdasar dari deskripsi masalah yang telah dicetuskan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **TINJAUAN PUSTAKA Manajemen**

Berdasar dari Afandi (2018:1) Manajemen merupakan tindakan bekerja bersama individu guna meraih tujuan otoritatif melalui upaya melaksanakan unsur-unsur persiapan(mengatur), menyusun (mengkoordinasikan), kepegawaian (staffing), kepemimpinan dan administrasi (menggerakkan), dan pengawasan (mengendalikan). Sedangkan Menurut Sarinah & Mardalena(2017:7) manajemen adalah siklus pencapaian tujuan dengan bekerja sama melalui individu dan aset otoritatif lainnya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasar dari pernyataan Hasibuan dalam Dimas (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni "Ilmu serta pengerjaan pada menangani siklus hubungan serta siklus kerja untuk menjadi sukses serta mahir seperti membantu pengakuan tujuan organisasi, perwakilan dan masyarakat". Menurut Mangkunegara dalam Dimas (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni "Ilmu pengetahuan serta keahlian pada menangani siklus hubungan serta siklus kerja untuk menjadi sukses dan efektif seperti membantu pengakuan tujuan organisasi, perwakilan dan masyarakat". Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Dimas (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni "Pengaturan serta praktik mencirikan "individu" ataupun bagian aset manusia dari posisi administrasi mencakup mendaftar, melakukan

penyaringan, mempersiapkan, memenuhi, dan menilai".

### **Kompensasi**

Saydam dalam I Made Adi et al., (2016), menyatakan bahwa pengaturan upah yang layak mampu memberikan pengaruh pada keadaan material dari tenaga kerja serta mampu menenangkan hati pekerja guna melakukan pekerjaannya masing-masing, lebih gigih serta menunjukkan lebih banyak dorongan yang menjadikan peran dari kompensasi yang cukup mereka mampu menyelesaikan pemenuhan pekerjaan, serta ketika tenaga kerja terpenuhi pada pekerjaan, mereka benar-benar ingin meraih lebih baik. semua hal dipertimbangkan, dan seperti yang ditunjukkan oleh kapasitasnya.

### **Fasilitas Kerja**

Berdasar dari Bary dalam Rika Okana (2017) fasilitas kerja ialah selaku cara yang diberi oleh organisasi guna membantu berjalannya organisasi ketika meraih tujuan yang dilakukan penetapannya oleh yang memegang kendali. Sementara itu, berdasar dari Tjiptono dalam Rika Okana (2017) kantor kerja yakni aset aktual yang hendaknya ada terdahulu sebelum bantuan diberikan penawarannya pada pelanggan.

Fasilitas kerja amatlah penting untuk perusahaan, sebab mampu menjunjung tinggi pelaksanaan yang representatif, misalnya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengejar target. Fasilitas kerja ialah variabel pendukung untuk melancarkan usaha yang dilakukan, dengan tujuan agar pekerjaan dapat

diselesaikan sesuai tujuan. Dalam setiap organisasi guna meraih sebuah tujuan dibutuhkan sebuah fasilitas penunjang yang dipakai sepanjang waktu ataupun pergerakan dalam perusahaan ataupun organisasi.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Sirait dalam Sahid (2017), makin kecilnya pengorbanan yang dibutuhkan guna memperoleh penghasilan dinyatakan selaku produktif, kebalikannya semakin tinggi pengorbanan yang dibutuhkan guna memperoleh penghasilan tertentu dinyatakan kurang produktif. Produktivitas dimaknai selaku kemampuan serangkaian beberapa sumber ekonomi guna memberikan hasil suatu hal ataupun perbandingan antara pengorbanan ataupun *input* bersama penghasilan ataupun *output*. Berdasarkan keterangan menurut para ahli, peneliti mampu bernalar bahwasanya produktivitas kerja karyawan pada sebuah organisasi amat diberikan pengaruhnya oleh kompensasi dan fasilitas bekerja. Jika keduanya tidak dipuaskan dan dijunjung tinggi oleh organisasi, maka dapat diketahui bahwa produktivitas bekerja dapat berkurang. Sejujurnya, guna memperoleh produktivitas bekerja yang tinggi, dibutuhkan kompensasi serta fasilitas kerja dari organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Berdasar dari pernyataan Ricahard, Robert & Gordon dalam Tri Suryani (2020), memberikan penegasan bahwasanya kepuasan kerja memiliki keterkaitan bersama perasaan ataupun sikap seorang

individu tentang pekerjaan tersebut, upah, peluang promosi ataupun pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja serta lainnya. Kemudian terdapat sebuah pernyataan bahwasanya kepuasan kerja memiliki hubungan bersama sikap seorang individu tentang kerja, serta terdapat alasan - alasan praktis yang menjadikan kepuasan kerja menjadi ide yang penting untuk atasan ataupun pemimpin. Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar pada kemajuan sebuah perusahaan tak terkecuali bersama pemberian kompensasi serta gaji yang adil kepada karyawan pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Satu di antara beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja suatu pekerja ialah kompensasi yang layak dan kompetitif baik dengan langsung ataupun tak langsung. Yang menjadikannya mampu memberikan kepuasan kerja bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dan meningkatnya produktivitas kerja dalam perusahaan. Tiap tenaga kerja untuk memberjalankan sebuah pekerjaan dapat selalu memiliki harapan mampu memperoleh sebuah kepuasan kerja disesuaikan bersama kompensasi yang diberikan.

### **Kerangka Pemikiran**

#### **Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja**

Pemberian kompensasi di setiap organisasi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan guna memberikan peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja untuk meraih tujuan. Kerangka kompensasi memiliki arti penting dalam perspektif dan perilaku yang representatif, karena pemberian

kompensasi yang sesuai adalah faktor pendorong atau energi mendasar seseorang untuk bekerja. Kompensasi yang direncanakan adalah semua yang diperoleh tenaga kerja selaku pembalasan jasa akan pekerjaannya, baik dengan langsung ataupun tak langsung. Produktivitas adalah keselarasan antara setiap variabel yang akan memberikan hasil terbaik dengan sedikit usaha.

### **Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Berdasar dari Saud Husnan dalam Apri (2016) ,“Fasilitas kerja ialah sebuah wujud layanan perusahaan pada tenaga kerja supaya memberikan penunangan kinerja untuk memberikan pemenuhan atas kebutuhan tenaga kerja, yang menjadikannya bisa memberikan peningkatan produktivitas kerja dari tenaga kerja”. Secara umum, tenaga kerja membutuhkan lingkungan kerja yang indah, terlindungi, serta cukup terang, udara sejuk serta jam kerja yang tepat. Kehadiran fasilitas kerja yang diberikan dan dijunjung tinggi oleh perusahaan amat diharapkan oleh tenaga kerja pada pekerjaannya. Fasilitas kerja ini adalah alat ataupun sarana guna memberikan bantuan kepada tenaga kerja untuk melakukan penyelesaian akan pekerjaannya dengan lebih efektif dan pekerja akan bekerja dengan lebih menguntungkan.

### **Hubungan Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2017), mencontohkan kontroversi tersebut layaknua kasus di

antara telur bersama ayam, manakah yang ada terlebih dulu. Hubungan antara kepuasan kerja bersama produktivitas kerja ialah sebuah sistem yang berlanjut (*continues*).

Keterkaitan antara produktivitas kerja bersama kepuasan kerja tenaga kerja masihlah menjadi perdebatan baik pada dunia keilmuan ataupun dunia kerja. Beberapa opinin bahwasanya kepuasan kerja menciptakan produktivitas serta kebalikannya terdapat yang memiliki anggapan bahwasanya produktivitas menciptakan adanya kepuasan kerja.

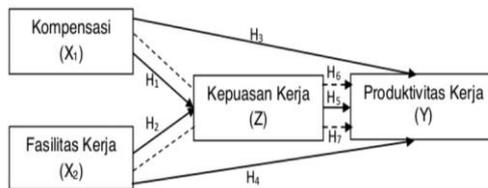
### **Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja**

Kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja, jika organisasi memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan, ia memiliki dampak kepuasan kerja yang tinggi juga. Selanjutnya, jika organisasi memberikan kompensasi yang rendah, maka akan berdampak rendah pula terhadap kepuasan kerja. Jika organisasi memberikan kompensasi yang layak serta keadilan untuk tenaga kerja , itu akan berfungsi secara baik disesuaikan bersama yang dibentuk oleh organisasi sehingga hasilnya sesuai dengan target.

### **Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Asad dalam Astadi (2016:51), variabel yang bisa menjadi indikasi mengalami penurunan kepuasan kerja ialah tingkatan yang tinggi absensi ataupun *absenteeism*, tingginya keluar masuknya pekerja ataupun *turnover*, serta

mengalami penurunan dari produktivitas kerja ataupun prestasi kerja karyawan ataupun *performance*. Fasilitas kerja ialah satu di antara beberapa aspek yang bisa memberikan pengaruh pada kepuasan kerja untuk tiap tenaga kerja, makin baiknya fasilitas sehingga makin tingginya tingkatan kepuasan kerja tenaga kerja, begitupun kebalikannya. Persoalan tersebut bisa diamati berdasarkan tingkatan absensi dari tenaga kerja di organisasi ataupun perusahaan tersebut.



Ket. :

—————  
Hubungan Langsung

- - - - -  
Hubungan tidak langsung

### Hipotesis

Berdasar dari kerangka konseptual, kemudian hipotesis pada penelitian berikut adalah:

H1: Kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

H2: Fasilitas kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

H3: Kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

H4: Fasilitas kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

H5: Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

H6: Kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

H7: Fasilitas kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai pada eksplorasi berikut yakni kuantitatif ekspresif. Metodologi berikut diterapkan guna mengamati objek pemeriksaan serta profil responden. Sementara itu, metodologi kuantitatif dipakai guna melakukan pengukuran dari hubungan serta dampak antara faktor-faktor yang dicoba baik dengan langsung ataupun tak langsung. Selanjutnya pemeriksaan berikut pun berupa eksplorasi kausal (keadaan dan hasil logis).

Berdasar dari teori Sugiyono (2016:8) makna dari metode penelitian kuantitatif yakni "Metode penelitian kuantitatif bisa dimaknai selaku strategi pemeriksaan yang bergantung kepada cara berpikir positivisme, dipakai guna menganalisis populasi ataupun pengujian tertentu, metode pemeriksaan sebagian besar dilakukan secara acak, dikumpulkannya informasi memakai instrumen penelitian, penyelidikan informasi memiliki sifat kuantitatif ataupun faktual secara keseluruhan. bermaksud melakukan pengujian pada teori-teori yang telah ditetapkan". Dimana faktor-faktor tersebut diperkirakan memakai skala Likert, maknanya penggalian informasi yang dipakai dapat melalui polling, persepsi, dan informasi dokumentasi. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh guru dan staf pengajar di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

Populasi pada penelitian berikut yakni keseluruhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo, dengan jumlah populasi seluruhnya 85 orang, dimana seluruh populasi tersebut

digunakan sebagai uji eksplorasi melalui penggunaan sampel jenuh.

Pada penelitian berikut teknik pengambilan sampel yang dipakai yakni (*nonprobability sampling*) dengan teknik sampling jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Berdasar dari teori Sugiyono (2017) mengemukakan bahwasanya "Sampling jenuh ialah "teknik untuk menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi dipakai selaku sampel." Sampling jenuh umumnya dilaksanakan apabila populasi dirasa kecil ataupun kurang dari 100 responden. Sampel yang dipakai pada penelitian berikut berjumlah sejumlah 85 responden.

### Definisi Operasional Variabel

Berdasar dari teori Sugiyono (2016:38), variabel penelitian yakni seluruh hal pada struktur apa pun yang dilakukan penentuannya oleh analis guna dikonsentrasikan yang bertujuan supaya data mengenai penelitian diperoleh, kemudian, pada saat itu ujungnya ditarik. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, ialah variabel bebas serta variabel terikat. Pada penelitian berikut, variabel bebas ialah kompensasi, kepuasan kerja serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan variabel terikat yakni produktivitas kerja.

#### a. Variabel bebas

Berdasar dari teori Sugiyono (2015), variabel bebas atau *independen* ialah variabel yang memberikan pengaruh ataupun yang menjadi faktor berubahnya ataupun menimbulkan variabel terikat. Variabel bebas (x) pada penelitian berikut yakni kompensasi dan fasilitas kerja.

- b. Variabel terikat  
Berdasar dari teori Sugiyono (2015), variabel *dependen* ataupun terikat merupakan variabel yang diberikan pengaruh ataupun yang menjadi akibat perubahannya, sebab terdapatnya variabel bebas. Variabel *dependen* (y) pada penelitian berikut yakni produktivitas kerja.
- c. Variabel Intervening  
Berdasar dari teori Sugiyono (2016), variabel intervening ialah variabel yang dengan teoritis memberikan pengaruh pada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi hubungan yang tak langsung serta tak bisa dilakukan pengamatan ataupun pengukurannya. Pada penelitian berikut variabel intervening ialah kepuasan kerja.

### Sumber Dan Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ialah sumber data primer berdasarkan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisioner. Sedangkan sumber data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian. Data sekunder didapat melalui observasi atau dokumentasi kegiatan penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner yang diberikan kepada responden berjumlah 85

responden di Perkumpulan Lembaga Pendidikan (PLP) Senopati Sidoarjo.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Berdasar dari teori oleh Sugiyono (2017) "Uji Validitas berupa sebuah uji yang tingkat ketepatan antara informasi yang terjadi kepada objek pemeriksaan menggunakan informasi yang bisa dipertanggungjawabkan oleh analisis. Keabsahan suatu instrumen dapat diperkirakan dengan menggunakan pengujian validitas. Jadi guna tahu akan sejauhmanakah sebuah *instrument* memainkan kapasitasnya, ini mengacu pada pengujian validitas.

Menggunakan kriteria uji apa bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  menggunakan  $0,3 = \alpha$  sehingga peralatan guna mengukur itu sendiri tergolong sebagai valid, kemudian kebalikannya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maknanya peralatan guna mengukur itu sendiri tergolong sebagai tak valid. Uji validitas pada penelitian berikut dilaksanakan melalui penggunaan *software SPSS*.

#### Uji Reliabilitas

Berdasar dari teori oleh Arikunto dalam Hendra (2015:221), *reliable* maknan mampu dipercaya, jadi bisa diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sebuah pengaturan bahwasanya sebuah *instrument* cukup kuat guna dipakai selaku peralatan guna pengumpul informasi mengingat fakta bahwa instrumen tersebut sekarang dapat diterima. Menurut Nunally dalam Imam Ghozali (2016:48), melakukan pengungkapan sebuah variabel dinyatakan reliabel bila mempunyai nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ .

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali dan Suhud dalam Hendra (2015:64) data yang baik serta memiliki kelayakan dipakai yakni data yang mempunyai distribusi ataupun persebaran normal normalitas data bisa diamati menggunakan *plot* kepada *graph p-plot* berwujud linier tertumpuk di sekitar garis diagonal *p-plot*.

#### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Jamilah et. al., dalam Hendra (2015:53) mengemukakan batasan nilai VIF tak melebihi 10 serta nilai *tolerance* tak lebih sedikit dari 0.1. Deteksi pada terdapat ataupun tak terdapatnya multikolinearitas yakni melalui metode melakukan analisa akan nilai *tolerance* juga nilai (*VIF*) > 1.0 serta nilai *tolerance* < 1.0.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasar dari teori oleh Jamila et. al., dalam Hendra (2015:153) memberikan deteksi akan terdapat ataupun tak terdapatnya masalah heteroskedastisitas melalui penggunaan pengujian Glejser, yakni melalui mengamati tingkatan signifikansi yang berasal dari hasil regresi nilai *absolute residual* selaku variabel terikat bersama variabel bebas.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji Pengaruh Parsial (Uji t)**

Hipotesis kedua memakai uji t yakni guna melakukan pengujian akan signifikansi pengaruh serta melakukan penentuan pada variabel yang memiliki pengaruh yang dominan pada variabel terikat. Apa bila hasil perhitungan memperlihatkan 2 jenis hasil perhitungan di bawah ini :

1. Apa bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  di taraf  $\alpha = 0,05$  ataupun probabilitas < 0,05 artinya  $H_0$  ditolak dengan

kata lain variabel bebas secara parsial mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95%.

2. Apa bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  atau probabilitas  $\geq 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dengan kata lain variabel bebas secara parsial tak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95%.

##### **Analisis Jalur (Path Analysis)**

Guna menentukan dampak antar variabel pada penelitian, baik secara langsung ataupun implikasi, penelitian berikut menggunakan teknik analisis jalur ataupun *path analysis*. Analisis jalur adalah sebuah metode guna memutuskan hubungan sebab akibat yang ada kepada regresi berganda yang berbeda apabila variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan langsung, namun secara tak langsung.

Berdasar dari Muhidin et. al., & Nadya Jeanasis dalam Andina (2018:37) analisis jalur (*path analysis*) ialah instrumen investigasi terukur yang dipakai guna memecah contoh hubungan kausal antara faktor-faktor yang sepenuhnya dimaksudkan guna tahu akan dampak langsung serta tak langsung, baik dengan serentak ataupun sendiri dari variabel - variabel yang menyebabkan pada variabel terikat.

##### **Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Menurut Ghozali, Imam (2016:98) mengemukakan Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) dipakai guna melakukan pengukuran akan kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi

memperlihatkan persentase variasi nilai variabel dependen yang bisa diberikan penjelasannya oleh persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan. Besar persentase pengaruh seluruh variabel bebas terhadap nilai variabel terikat bisa diketahui dari besar koefisien determinasi ( $r^2$ ) persamaan regresi. Besar koefisien determinasi ialah 0 hingga makin dekat dengan besar koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebuah persamaan regresi, makin kecilnya juga pengaruh seluruh variabel bebas pada nilai variabel terikat.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kompensasi			
	X1.1	0,680	0,210	Valid
	X1.2	0,645		
X1.3	0,524			
2.	Fasilitas Kerja			
	X2.1	0,796	0,210	Valid
	X2.2	0,642		
	X2.3	0,780		
	X2.4	0,758		
X2.5	0,693			
3.	Kepuasan Kerja			
	Z1.1	0,697	0,210	Valid
	Z1.2	0,626		
	Z1.3	0,758		
	Z1.4	0,796		
Z1.5	0,693			
4.	Produktivitas Kerja			
	Y1.1	0,553	0,210	Valid
	Y1.2	0,673		
Y1.3	0,680			

Menurut tabel di atas hasil pengujian validitas pada instrumen penelitian yang dipakai seluruhnya memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih banyak ataupun terdapat di atas nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) yang didapatkan sejumlah 0,210 yang menjadikannya bisa membuat kesimpulan bahwasanya indikator kepada instrumen penelitian dapat disimpulkan valid.

Sedangkan kebalikannya, makin dekat dengannya bersama angka 1 besar koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebuah persamaan regresi, makin besar juga pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Sobel (Sobel Test)

Uji hipotesis mediasi bisa dilaksanakan melalui pengujian sobel (*sobel test*). Pengujian sobel dilaksanakan guna tahu akan kemampuan variabel intervening dalam memediasi.

### Uji Reliabilitas

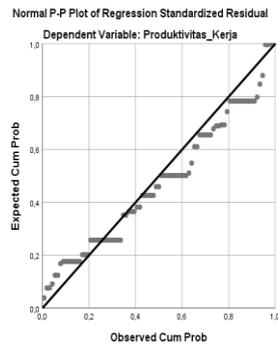
Sebuah alat penelitian dikatakan mempunyai konsistensi internal yang baik ataupun reliabel apabila  $\alpha > 0.6$ . Hasil pemeriksaan reliabilitas diperlihatkan kepada tabel di bawah :

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
Kompensasi	43,59	25,888	,846	,892
Fasilitas Kerja	36,88	15,605	,866	,859
Kepuasan Kerja	36,98	15,333	,944	,814
Produktivitas Kerja	43,42	25,509	,784	,896

Sumber: olah data spss

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan guna melakukan pengujian apakah pada model regresi variabel bebas serta terikat mempunyai distribusi normal ataupun tak normal. Serta hasil pengujian normalitas ditunjukkan di gambar berikut :



Sumber: olah data spss

Berdasar dari hasil keluaran gambar diperoleh bahwasanya data (titik) tersebar pada sekitar serta ikut searah garis diagonal. Dari sini bisa diberikan kesimpulan bahwasanya model regresi memperoleh distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan pengujiannya melalui penggunaan VIF serta nilai *tolerance*. Bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF lebih sedikit dari 10 kemudian nilai *tolerance* melebihi 0,10. Hasil dari pengujian multikolinieritas yakni sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,297	,549		2,363	,021		
Kompensasi	,585	,093	,528	6,264	,000	,339	2,948
Fasilitas_Kerja	,337	,061	,671	5,513	,000	,163	6,147
Kepuasan_Kerja	,521	,067	,701	7,784	,000	,146	6,851

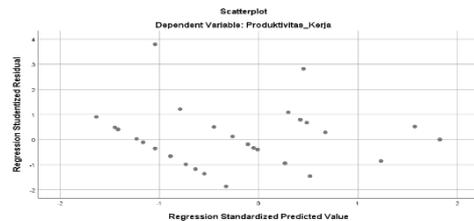
a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: olah data spss

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilaksanakan melalui menguji terdapat ataupun tak terdapat akan suatu pola khusus kepada grafik *scatter plot* antara SRESID serta ZPRED di mana sumbu y yakni yang sudah diprediksi serta sumbu x ialah residualnya (y prediksi y sebenarnya) yang sudah *distandardized*.

Sumber: olah data spss



Menurut gambar dilihat bahwasanya dari hasil uji heterokedastisitas bahwasanya tak ada pola yang jelas, dan juga dari titik-titik yang tersebar di atas serta di bawah angka nol kepada sumbu y, sehingga bisa diberikan kesimpulan tak ada di heterokadastisitas dalam model regresi berikut.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Besar koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, makin kecilnya nilai Rsquare koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebuah persamaan regresi, menyebabkan makin kecilnya pula pengaruh seluruh variabel bebas pada nilai variabel terikat. Sedangkan kebalikannya, apa bila nilai Rsquare makin dekat dengan 1, maka besar koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebuah persamaan regresi, makin besar juga pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,897 <sup>a</sup>	,805	,797	,495	1,816

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompensasi, Fasilitas\_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: olah data spss

Berdasarkan hasil *model summary*, diketahui nilai koefisien determinasi (RSquare) diketahui sejumlah 0,805. Besar dari angka koefisien determinasi (RSquare) sebesar 80,5% angka ini berarti bahwa variabel keompensasi dan variabel fasilitas kerja serta variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh pada variabel produktivitas kerja sejumlah 80,5% sementara itu sisa 19,5% diberikan pengaruhnya oleh

variabel lainnya di luar model regresi penelitian berikut.

### Uji Hipotesis Uji Hipotesis Parsial t

Analisis pengujian parsial t mempunyai tujuan guna tahu akan pengaruh variabel bebas dengan parsial pada variabel terikat bisa diamati di tabel berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T Sig.
1 (Constant)	1,297	,549		2,363 ,021
Kompensasi	,585	,093	,528	6,264 ,000
Fasilitas_Kerja	,337	,061	,671	5,513 ,000
Kepuasan_Kerja	,521	,067	,701	7,784 ,000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: olah data spss

Menurut tabel bisa dibuktikan bahwasanya nilai uji t ( $t_{hitung}$ ) bagi setiap variabel kompensasi sejumlah 6,264, variabel fasilitas kerja sejumlah 5,513 serta variabel kepuasan kerja sejumlah 7,784 lebih besar dari nilai ( $t_{tabel}$ ) 1,662 yang memiliki arti bahwasanya seluruh variabel yakni dengan parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan dari Retherford dalam Basuki dan Prawoto (2016:74) analisis jalur ialah sebuah teknik guna melakukan analisa hubungan sebabakibat yang ada dalam regresi berganda apa bila variabel bebas memberikan pengaruh variabel terikat tak hanya dengan langsung, namun tak dengan langsung.

Tahapan-tahapan pada analisis jalur ialah pertama memberikan penentuan pada nilai koefisien beta, kedua memberikan penentuan pada nilai korelasi antara variabel bebas, serta ketiga, melakukan perhitungan pengaruh langsung serta tak langsung, sementara itu pengaruh

total ialah penjumlahan dari pengaruh langsung serta tak langsung.

### Uji Analisis Jalur (Direct Effect/DE and Indirect Effect/IE)

a. Pengaruh variabel kompensasi ( $x_1$ ) serta variabel fasilitas kerja ( $x_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja (z). Nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang diperoleh yakni bisa diamati di tabel 4.4 :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T Sig.
1 (Constant)	1,171	,906		1,189 ,850
Kompensasi	,512	,143	,240	3,566 ,001
Fasilitas_Kerja	,698	,065	,724	10,746 ,000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: olah data spss

Berdasarkan hasil tabel itu sendiri diketahui bahwasanya *Standardized Coefficients* (Beta) bagi variabel kompensasi ( $x_1$ ) adalah sejumlah 0,240 serta variabel fasilitas kerja ( $x_2$ ) sejumlah 0,724 terhadap variabel kepuasan kerja (z), memperoleh tingkat signifikansi 0,000 ataupun lebih kecil dari 0,05 yang menjadikan variabel kompensasi ( $x_1$ ) serta variabel fasilitas kerja ( $x_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 <sup>a</sup>	,854	,850	,817

a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_Kerja, Kompensasi

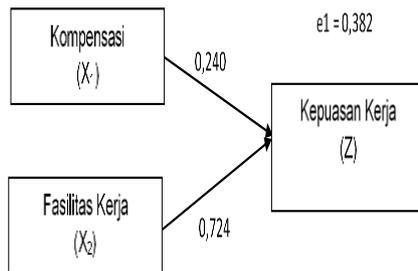
Sumber: olah data  
Berdasarkan hasil tabel Besar dari nilai R Square yang ada di tabel *model*

summary yakni sejumlah 0,854 perihal berikut memperlihatkan bahwasanya kontribusi pengaruh variabel  $X_1$  serta  $X_2$  terhadap variabel Z ialah sejumlah 85,4% sedangkan sisa 14,6% ialah kontribusi dari variabel yang tak dimasukkan pada penelitian berikut.

Nilai  $e_1$  didapatkan dari  $e_1 = \sqrt{1 - 0,854} = 0,382$  melalui hal tersebut didapatkan analisis koefisien jalur model struktur 1 di bawah.

Di bawah berikut gambar analisis jalur struktur model 1 yakni :

### Analisis Jalur Struktur Model 1



Sumber: olah data spss

- b. Pengaruh variabel kompensasi ( $x_1$ ) dan variabel fasilitas kerja ( $x_2$ ) serta variabel kepuasan kerja (z) terhadap variabel produktivitas kerja (y). Nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan yakni bisa diamati di tabel di bawah berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,297	,549			2,363	,021
Kompensasi	,585	,093	,528		6,264	,000
Fasilitas_Kerja	,337	,061	,671		5,513	,000
Kepuasan_Kerja	,521	,067	,701		7,784	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: olah data spss

Berdasarkan hasil tabel itu sendiri diketahui bahwasanya *Standardize Coefficients* (Beta) bagi variabel kompensasi ( $x_1$ ) sejumlah 0,528 serta variabel fasilitas kerja ( $x_2$ ) sejumlah 0,671 dan juga variabel kepuasan kerja (z) sejumlah 0,701 terhadap variabel produktivitas kerja (y) menggunakan tingkat signifikansi 0,000 ataupun lebih kecil dari 0,05 yang menjadikannya mempunyai pengaruh yang signifikan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 <sup>a</sup>	,805	,797	,495

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kompensasi,

Fasilitas\_Kerja

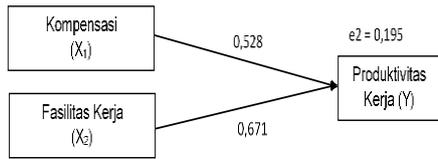
Sumber: olah data spss

Berdasar tabel Besaran nilai R Square yang ada dalam tabel *model summary* ialah sejumlah 0,805 yang memperlihatkan bahwasanya kontribusi pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Z terhadap variabel Y ialah sejumlah 80,5% sedangkan sisa 19,5% ialah kontribusi dari variabel yang tak terdapat pada penelitian berikut.

Nilai  $e_2$  didapatkan dari  $e_2 = \sqrt{1 - 0,805} = 0,195$  melalui hal tersebut didapatkan analisis koefisien jalur model struktur 2 di bawah.

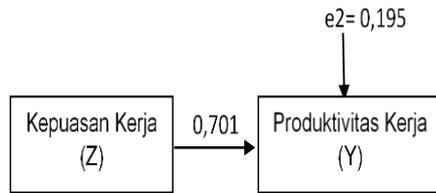
Di bawah merupakan analisis jalur struktur model 2 yakni :

### Analisis Jalur Struktur Model 2



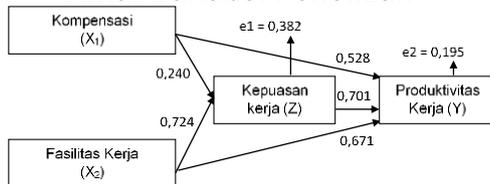
Sumber: olah data spss  
 Nilai e2 didapat dari  
 $e2 = \sqrt{1 - 0,805} = 0,195$   
 melalui hal tersebut  
 didapatkan analisa koefisien  
 jalur model struktur 3 di  
 bawah.  
 Di bawah merupakan analisis  
 jalur struktur model 3 yakni :

### Analisis Jalur Struktur Model 3



Sumber: olah data spss

### Gambar Model Struktur Antar Variabel Penelitian



### 1. Analisis pengaruh variabel X<sub>1</sub> terhadap variabel Y melalui variabel Z

Diperoleh bahwa pengaruh langsung yang diberi kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yakni sejumlah 0,528. Pengaruh tak langsung variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) melalui variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) ialah  $0,240 \times 0,701 = 0,168$ .

Kemudian pengaruh total yang diberi oleh variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) ialah pengaruh langsung

diberikan penambahannya dengan pengaruh tak langsung ialah  $0,528 + 0,168 = 0,696$ .

Berdasar dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwasanya nilai pengaruh langsung sejumlah 0,528 serta pengaruh nilai tak langsung sejumlah 0,168 yang artinya bahwasanya nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung, hasil berikut memperlihatkan bahwasanya dengan langsung variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan pada variabel produktivitas kerja.

### 2. Analisis pengaruh variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y melalui variabel Z

Diperoleh bahwa pengaruh langsung yang diberi variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) pada variabel produktivitas kerja (Y) yakni sejumlah 0,671. Pengaruh tak langsung variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) melalui variabel kepuasan kerja (Z) pada variabel produktivitas kerja (Y) ialah  $0,724 \times 0,701 = 0,507$ .

Kemudian pengaruh total yang diberi variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yakni pengaruh langsung diberikan penambahan dengan pengaruh tak langsung yakni  $0,671 + 0,507 = 1,178$ .

Berdasar dari hasil perhitungan di atas diperoleh bahwasanya nilai pengaruh langsung sejumlah 0,671 serta nilai pengaruh tak langsung sejumlah 0,507 yang artinya bahwasanya nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tak

langsung, hasil berikut memperlihatkan bahwasanya dengan langsung variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan pada variabel produktivitas kerja.

**Uji Sobel**

Uji sobel dilaksanakan guna mencari tahu kemampuan variabel intervening di dalam memediasi. Untuk melakukan uji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z).

- a. Memberikan perhitungan Pengaruh variabel X<sub>1</sub> melalui variabel Z terhadap variabel Y

Koefisien jalur dilakukan perhitungan melalui menciptakan 2 persamaan struktural yakni persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan yang dilakukan ke hipotesisnya. Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 berikut ini perolehan persamaan regresi yang pertama yaitu:

Persamaan Regresi Pertama

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1.324	.640		2.070	.042
Kompensasi	.488	.107	.441	4.569	.000
Kepuasan_Kerja	.239	.060	.459	4.752	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber : olah data spss

Berdasarkan tabel koefisien regresi pertama sehingga bisa dilakukan perhitungan untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dengan rumus sobel di bawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,459^2(0,107)^2 + 0,441^2(0,050)^2 + 0,107^2(0,050)^2}$$

$$\sqrt{(0,2106)(0,0114) + (0,1944)(0,0025) + (0,0114)(0,0025)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00291}$$

$$Sab = 0,0539$$

Guna melakukan pengujian signifikan pengaruh tak langsung, sehingga harus melakukan perhitungan akan nilai t dari koefisien ab menggunakan rumus :

$$t = \frac{ab}{Sab} \quad t = \frac{0,441 \times 0,459}{0,0539}$$

$$t = 3,755$$

Dari hasil uji sobel test diperoleh bahwasanya nilai t-hitung sebesar 3,755 sementara itu nilai ttabel ialah 1,662, sehingga nilai thitung melebihi nilai ttabel, sehingga bisa dikatakan bahwasanya kepuasan kerja mampu memberikan mediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dan signifikan.

- b. Melakukan perhitungan Pengaruh variabel X<sub>2</sub> melalui variabel Z terhadap variabel Y

Koefisien jalur dilakukan perhitungan melalui menciptakan 2 dua persamaan struktural yakni persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan hipotesis. Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 berikut perolehan persamaan regresi yang pertama yaitu:

Persamaan Regresi Kedua

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.411	.524			6.508	.000
Fasilitas_Kerja	.265	.073	.528		3.647	.000
Kepuasan_Kerja	.674	.075	.296		8.946	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber : olah data spss

Berdasarkan tabel koefisien regresi pertama bisa dihitung untuk mendeteksi apakah terdapat ataupun tidaknya pengaruh fasilitas kerja pada produktivitas kerja menggunakan kepuasan kerja dengan rumus sobel di bawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,296^2 \cdot 0,073^2 + 0,528^2 \cdot 0,075^2 + 0,073^2 \cdot 0,075^2}$$

$$= \sqrt{(0,0876)(0,0053) + (0,2787)(0,0056) + (0,0053)(0,0056)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00205}$$

$$Sab = 0,04532$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus :

$$t = \frac{ab}{Sab} \quad t = \frac{0,528 \times 0,296}{0,04532} \quad t = 3,448$$

Dari hasil uji sobel test diperoleh bahwasanya nilai thitung sebesar 3,448 sementara itu nilai ttabel ialah 1,662 sehingga nilai thitung melebihi nilai ttabel, sehingga bisa disampaikan bahwasanya kepuasan kerja mampu memberikan mediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja dan itu signifikan.

**Kesimpulan**

Berdasar dari hasil analisis serta pembahasan yang sudah dikemukakan kepada bab terdahulu sehingga bisa diberikan kesimpulan yakni:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
4. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
7. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

**Saran**

Berdasar dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan, yakni faktor diberikannya kompensasi yang tepat untuk seluruh tenaga kerja misalnya pemberian insentif dan bonus

yang diberikan setiap akhir tahun, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua, atau bahkan liburan setiap semester pendidikan sehingga bisa memacu produktivitas dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Demikian juga harus didukung oleh fasilitas kerja yang memadai seperti komputer dengan windows terbaru, *wifi/internet*, meja dan kursi yang layak digunakan, seragam kerja yang baru, akses parkir dan alat komunikasi lainnya untuk menginspirasi para karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan sesuai jobdisk yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mengoptimalkan fasilitas kerja, maka segala pengaturan dalam penggunaan dan aktivitasnya harus di pahami serta dimanfaatkan dengan baik oleh seluruh karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan uji analisis jalur ataupun *path analisis* guna tahu akan pengaruh faktor secara langsung atau tak langsung dan selanjutnya untuk menemukan variabel atau indikator lain apa saja yang dapat mengemukakan dampak dalam peningkatan produktivitas kerja dan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.*
- Bamatraf. Rikzan Said. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan II Medan. Medan.*
- Barry,Cushway, *Human resource management* , Jakarta: PT Elek Media Kompitindo.
- Deden Misbahudin Muayyad 2016. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.*
- Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.*
- Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013). *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Indonesia. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal).*
- Fandi, Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*, Yogyakarta Andi Offset, Hal 19,edisi ke2.
- Faisal. 2005. *Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.* <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf> (diakses tanggal 2 Desember 2020)
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar: Astabrata Bali.
- Harmizar. 2003, *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman. Ranupandjojo dan Saud. Husnan. 2002, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF.
- Halimah, Siti 2014. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mitra Saruta Indonesia Di Gresik*. Undergraduate Thesis, Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 2016, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T Hani. 2003, *Manajemen*.Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPEY.
- Hasibuan, M. S. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, Desak Ketut Sintaasih 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia email: [adi.suryadharma@yahoo.com](mailto:adi.suryadharma@yahoo.com).
- Johanariah, Johanariah 2018. *Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khalilzadeh, J., Chiappa, G. Del, & Borujeni, H. Z. 2013. *Methodological approaches to job satisfaction measurement in hospitality firms*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 865–882. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2012-0067> (diakses pada tanggal 2 Oktober 2020).
- Komariah, 2018. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian*
- Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis*.
- Lukiyana dan Detri Sonata Tualaka, 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tk Misi Bagi Bangsa Sejakarta*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
- Lutfi, Afandi Safaat dan Wardhani Parwita Setya, 2020. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya [Fandiataff@Gmail.Com](mailto:Fandiataff@Gmail.Com).
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moenir. 2016. *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan dalam Perusahaan*. Bandung : Mandar Maju.
- Nitismito. 2000, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalian Indonesia.

- Nunung, Ristiana, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt)* (Studi Pada Sd/Mi Kabupaten Kudus).
- Ratag, Pingkan Elisabeth Vonny 2016. *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado.*
- Rika, Okana, 2017. *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Bri Syariah Solo). Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (lain) Salatiga.
- Sahid, Syaputra. 2017. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.*
- Saputra, Agam Kemal, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*  
<http://repository.uinsuska.ac.id/15781/7/7.%20BAB%20II%2018876MEN.pdf> (diakses tanggal 4 April 2021).
- Sedarmayanti, 2015. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja.* Cetakan satu. Bandung: Mandar Maju.
- Senopati, SMA, <https://sites.google.com/a/smasenopati.sch.id/coba-edit/home>. (diakses pada 25 September 2020).
- Septerina dan Rusda, Irawati. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging.*
- Sofyan, Syafri Harahap. 2001. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan.* Edisi satu, Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sumainah Fauziah, Bambang Swasto, Sunuharyo Hamidah, dan Nayati Utami. 2016. *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 37 No 1.
- Sunarta. 2019. *Pentingnya Kepuasan Kerja.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
[sunarta@uny.ac.id](mailto:sunarta@uny.ac.id). Edisi Agustus 2019, Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 63-75
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tri Suryani, Muhammad Basyir. 2020. *Pengaruh Kompensasi,*

*Kepuasan Kerja Dan Budaya  
Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Kantor  
Sekretariat Daerah  
Kabupaten Gayo Lues.*

Zuchri, Abdussamad. 2014.  
*Pengaruh Kompensasi  
Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan pada Pt Asuransi  
Jiwasraya Gorontalo.*