



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU MELALUI KEPUASAN DI SMK NEGERI DANDER BOJONEGORO

Edy Suroto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Korespondensi penulis: edy40suroto@gmail.com

Abstract. *The research objective was to describe the motivation, compensation, job satisfaction, and work productivity of teachers at Dander Bojonegoro Vocational School. To test and analyze the effect of motivation and compensation on teacher work productivity through job satisfaction at Dander Bojonegoro Vocational School. This type of research is explanatory, the research approach used is quantitative. The population in this study were all teachers at Dander Bojonegoro State Vocational School as many as 68 people with a total sample of 68 teachers. The technique used in this sampling is census sampling / total sampling. Data analysis used in this research is using SEM PLS analysis. Based on the results of the study it was found that the teacher's work productivity was good, the teacher's job satisfaction was good, the teacher's work motivation was very good, the compensation given was very good, the effect of motivation and compensation on satisfaction was positive and significant, the effect of motivation on productivity was positive and not significant, the effect of compensation and satisfaction on productivity is positive and significant, the effect of motivation on productivity which is intervened by job satisfaction is positive and not significant, while the effect of compensation on productivity which is intervened by job satisfaction is positive and significant.*

Keywords: *compensation, job satisfaction, work motivation, work productivity*

Abstrak. Tujuan penelitian adalah untuk Mendeskripsikan motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja guru di SMK Negeri Dander Bojonegoro. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru melalui kepuasan kerja di SMK Negeri Dander Bojonegoro. Jenis penelitian ini bersifat *explanatory*, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK Negeri Dander Bojonegoro sebanyak 68 orang dengan jumlah Sampel juga 68 orang guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan sensus sampling / *total sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SEM PLS. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Produktivitas kerja guru sudah baik, kepuasan kerja guru sudah baik, motivasi kerja guru sudah sangat baik, kompensasi yang diberikan sudah sangat baik, Pengaruh motivasi dan Kompensasi terhadap kepuasan adalah positif dan signifikan, Pengaruh motivasi terhadap produktivitas adalah positif dan tidak signifikan, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap produktivitas adalah positif dan signifikan, Pengaruh motivasi terhadap produktivitas yang di intervening kepuasan kerja adalah positif dan tidak signifikan, sedangkan Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas yang *diintervening* oleh kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.

Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Juni 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

Kata kunci: Kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, produktivitas kerja

LATAR BELAKANG

Produktivitas menjadi hal penting untuk diperhatikan jika SMK Negeri Dander Bojonegoro ingin bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya, terutama dengan meningkatnya era digital saat ini dengan mengandalkan kecanggihan teknologi yang berkembang begitu pesat. Produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi tersebut, naik turunnya sebuah produktivitas guru tergantung pada bagaimana sekolah memelihara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan didalamnya. Produktivitas guru di sangatlah diharapkan oleh SMK Negeri Dander Bojonegoro. Produktivitas yang tinggi tentu berdampak baik untuk bagi masyarakat yang menyekolahkan anaknya di SMK Negeri Dander Bojonegoro. Proses dilapangan diketahui produktivitas guru SMK Negeri Dander Bojonegoro masih belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari penerimaan siswa baru masih belum maksimal.

Pencapaian produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh kurang giatnya dalam bekerja yang dikarenakan belum merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu SMK Negeri Dander Bojonegoro harus dapat memberikan rasa puas kepada sumber daya manusianya dengan mendorong dan lebih mengarahkan, agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merasa semangat dan termotivasi bekerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Andika *et al.* (2019), Sudiardhita *et al.* (2018) dan Rodrigo *et al.* (2022) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, akan tetapi berbeda dengan Ningsih dan Prastiwi (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Guru yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, guru yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan pada pekerjaan dibawa kehidupan guru diluar pekerjaan. Menurut Robbins (2018). Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh guru karena apabila dalam pekerjaannya guru merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam guru maupun dalam sekolah tempat ia bekerja. guru sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi. Usaha terciptanya produktivitas kerja seorang pimpinan suatu organisasi dalam hal ini adalah kepa sekolah SMK Negeri Dander Bojonego akan menentukan kebijakan - kebijakan yang bisa membuat guru giat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantara dengan cara membuat guru merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing- masing guru.

Motivasi kerja sebagai pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. Jadi motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih dan Tabe (2019) Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja. Hasil yang serupa ditunjukkan oleh Andika *et al.* (2019) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Begitu juga Pangastuti *et al.* (2020) dan Sudiardhita *et al.* (2018) *work motivation has positive and significant impact on employee performance.* Akan

tetapi berbeda dengan Rampisela dan Lumintang (2020) Variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Andika *et al.* (2019) Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil yang serupa ditunjukkan oleh Sudiardhita *et al.* (2018) *work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction*. Akan tetapi berbeda dengan Mogi *et al.* (2022) Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Raya Azura Persada.

Pemberian kompensasi yang layak merupakan hal yang penting dilakukan perusahaan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan dengan baik akan meningkatkan kinerja sehingga mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan (Saputra dan Arliz, 2016). Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung (*direct*) maupun Upah memegang peranan yang sangat penting di kalangan pegawai dan juga untuk kelangsungan hidup perusahaan. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk memperoleh kompensasi adalah satu-satunya alasan untuk mereka bekerja, walaupun yang lain beranggapan bahwa kompensasi hanyalah salah satu dari sekian banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui produktivitasnya dalam bekerja. Penerapan sistem kompensasi diharapkan membentuk suatu pola hubungan baik antara pegawai dan organisasi sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat (Kamal, 2018). Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti *et al.* (2020) *Compensation has a positive and significant effect on employee performance*. Begitu juga Sudiardhita *et al.* (2018) *compensation has positive and significant effect on employee performance*. Akan tetapi berbeda dengan Dewi *et al.* (2022) Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Timan Agung. Selain berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita *et al.* (2018) *compensation has a positive and significant effect on job satisfaction*. Akan tetapi berbeda dengan Mogi *et al.* (2022) Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Raya Azura Persada.

Motivasi yang baik dan pemberian kompensasi yang tepat dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan memberikan rasa kepuasan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebagai penunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu tujuan penelitian dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja guru di SMK Negeri Dander Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru, untuk menguji dan menganalisis secara langsung pengaruh motivasi, kompensasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru, untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru melalui kepuasan kerja

KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto 2017). Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai

tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Suyitno, 2016).

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Luthans (2015) mendefinisikan kepuasan kerja ialah hasil dari suatu persepsi dari karyawan tentang seberapa baiknya lingkungan perusahaan menyediakan hal – hal yang dianggap penting. Menurut Sunyoto (2017) kepuasan kerja ialah cerminan perasaan seseorang pada pekerjaannya.

Motivasi

Notoatmodjo, (2015) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Hasibuan, (2019) juga menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin yaitu (*movere*) yang artinya mendorong. Motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Yuniarti et al, 2021). Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2014). Lebih lanjut, iklim organisasi merupakan lingkungan disekitar organisasi yang mempengaruhi individu yang ada didalam organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2018), Kompensasi pegawai adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari hubungan kerja mereka.

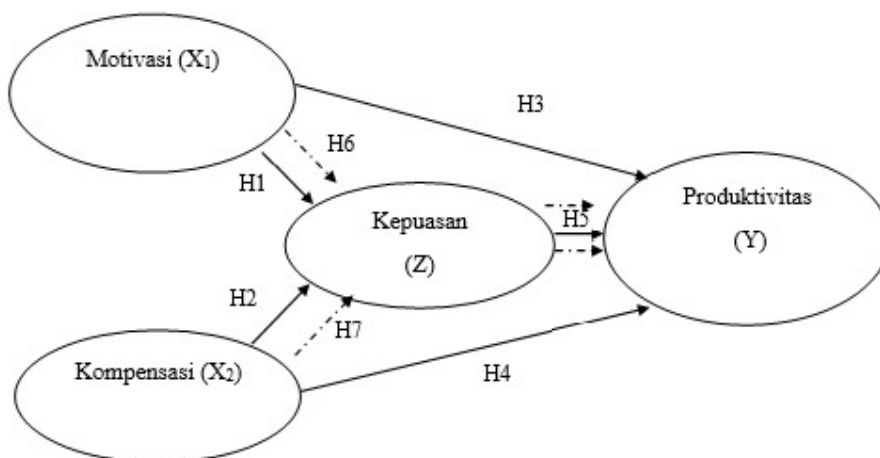
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat *explanatory* yaitu penelitian yang menjabarkan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Efendi dalam Zellatifanny dan Mudjiyanto, 2018). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang menekankan pengukuran variabel-variabel berupa angka, yang diperoleh melalui bantuan daftar pertanyaan, kemudian dilakukan analisis data dengan prosedur statistik (Riduwan, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK Negeri Dander Bojonegoro sebanyak 68 orang. Sampel menurut Sudaryono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan sensus sampling / total sampling. Sugiyono (2018) Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner dan dokumentasi dan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SEM PLS. Pada penelitian ini, pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi, kompensasi, dan perubahan kelembagaan terhadap

kinerja. Pengujian model mediasi dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Dari jawaban responden untuk variabel Produktivitas kerja guru sudah baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata total yang menunjukkan nilai 4.09 dengan nilai indikator tertinggi pada pernyataan “Saya dapat melakukan tindakan konstruktif yang bersifat membangun, membina dan memperbaiki baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain“ dengan nilai rata-rata sebesar 4.46. Untuk variabel Kepuasan Kerja guru sudah baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata total yang menunjukkan nilai 4.17 dengan nilai indikator tertinggi pada pernyataan “Saya puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan keterampilan yang saya miliki“ dengan nilai rata-rata sebesar 4.32. Untuk variabel Motivasi kerja guru sudah sangat baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata total yang menunjukkan nilai 4.32 dengan nilai indikator tertinggi pada pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk memperoleh kenaikan jabatan dan dapat memberikan pengaruh kepada orang lain“ dengan nilai rata-rata sebesar 4.38. Untuk variabel Kompensasi yang diberikan sudah sangat baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata total yang menunjukkan nilai 4.39 dengan nilai indikator tertinggi pada pernyataan “Pembayaran insentif yang saya terima dalam bentuk komisi sudah diberikan sesuai dengan tambahan pekerjaan yang saya lakukan“ dengan nilai rata-rata sebesar 4.54.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. *Direct Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Motivasi -> Kepuasan	0.243	0.248	0.090	2.706	0.007
Kompensasi -> Kepuasan	0.583	0.584	0.085	6.841	0.000
Motivasi -> Produktivitas	0.279	0.294	0.161	1.739	0.083

Kompensasi -> Produktivitas	0.189	0.191	0.143	1.321	0.187
Kepuasan -> Produktivitas	0.320	0.318	0.144	2.216	0.027

Sumber : Hasil Analisis SEM-PLS 3 (2023)

Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan : Nilai T Statistics 2.706, Koefisien jalur = 0.243 dan P-Value = (0.007<0.05), artinya pengaruh motivasi terhadap kepuasan adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin motivasi kerja guru ditingkatkan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat dengan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Andika *et al.* (2019) bahwa Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Sudiardhita *et al.* (2018) juga menyatakan bahwa *work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction*.

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan: Nilai T Statistics 6.841, Koefisien jalur = 0.583 dan P-Values = (0.000<0.05), artinya, pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baiknya kompensasi yang diberikan ditempat kerja akan mengalami peningkatan maka kepuasan kerja guru juga dengan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sudiardhita *et al.* (2018) bahwa *compensation has a positive and significant effect on job satisfaction*.

Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas : Nilai T Statistics 1.739<1,96, Koefisien jalur = 0.279 dan P-Value = (0.083>0.05), artinya, pengaruh motivasi terhadap produktivitas adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin motivasi ditingkatkan maka produktivitas guru juga akan meningkat tapi peningkatan tersebut tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Numaningsih dan Tabe (2019) bahwa Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja. Andika *et al.* (2019) juga menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pangastuti *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa *Work motivation has a positive and significant effect on employee performance*. Sudiardhita *et al.* (2018) juga menyatakan bahwa *work motivation has positive and significant impact on performance employees*.

Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas: Nilai T Statistics 1.321>1,96, Koefisien jalur = 0.189 dan P-Values = (0.187>0.05), artinya, pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi ditempat kerja maka produktivitas guru juga akan meningkat akan tetapi peningkatan tersebut tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Pangastuti *et al.* (2020) bahwa *Compensation has a positive and significant effect on employee performance* Sudiardhita *et al.* (2018) juga menyatakan bahwa *compensation has positive and significant effect on employee performance*.

Pengaruh Kepuasan terhadap produktivitas: Nilai T Statistics 2.216>1,96, Koefisien Jalur = 0.320 dan P-Values = (0.027<0.05), artinya, pengaruh Kepuasan terhadap produktivitas adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin disiplin guru dalam bekerja maka produktivitas guru juga akan meningkat signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Andika *et al.* (2019) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Sudiardhita *et al.* (2018) juga menyatakan bahwa *job satisfaction has a positive and significant effect on*

employee performance Rodrigo *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa *job satisfaction has a significant impact on employee performance under the significance level of 0.05*

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah seperti terlihat di dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Motivasi -> Kepuasan -> Produktivitas	0.078	0.078	0.047	1.658	0.098
Kompensasi -> Kepuasan -> Produktivitas	0.186	0.187	0.091	2.037	0.042

Sumber : Hasil Analisis SEM-PLS 3 (2023)

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan: Nilai T Statistics 1.658, Koefisien jalur = 0.078 dan P-Values = (0.098>0.05), artinya, pengaruh kompensasi terhadap produktivitas melalui kepuasan adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin motivasi ditingkatkan maka produktivitas guru juga akan meningkat tapi peningkatan tersebut tidak signifikan meskipun sudah diintervening oleh peningkatan dari kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika *et al.* (2019) bahwa Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Sudiardhita *et al.* (2018) juga menyatakan bahwa *job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance*. Nurnaningsih dan Tabe (2019) bahwa Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT. Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja.

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas melalui kepuasan: Nilai T Statistics 2.037, Koefisien Jalur = 0.186 dan P-Values = (0.0042<0.05), artinya, pengaruh Kepuasan terhadap produktivitas adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan ditempat kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat serta juga akan meningkatkan produktivitas dengan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita *et al.* (2018) bahwa *compensation has a positive and significant effect on job satisfaction*. Andika *et al.* (2019) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Rodrigo *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa *job satisfaction has a significant impact on employee performance under the significance level of 0.05*. Pangastuti *et al.* (2020) bahwa *Compensation has a positive and significant effect on employee performance*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja guru sudah baik, kepuasan kerja guru sudah baik, motivasi kerja guru sudah sangat baik, kompensasi yang diberikan sudah sangat baik.
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan adalah positif dan signifikan.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan adalah positif dan signifikan.
4. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas adalah positif dan tidak signifikan.
5. Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas adalah positif dan tidak signifikan.
6. Pengaruh Kepuasan terhadap produktivitas adalah positif dan signifikan.

7. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas yang di intervening kepuasan kerja adalah positif dan tidak signifikan
8. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas yang diintervening oleh kepuasan kerja adalah positif dan signifikan

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penelitian dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dengan peningkatan motivasi kerja perlu adanya upaya dengan sebaik-bainya agar motivasi kerja guru tetap ditingkatkan meskipun tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja guru dengan memberikan support kehangatan dan sokongan dalam berhubungan dengan orang lain dalam setiap pekerjaan, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan benar.
2. Dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dengan peningkatan kompensasi sebaiknya ada penyesuaian kompensasi agar kedepannya guru dapat bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas kerja kepada guru untuk kelancaran pekerjaan.
3. Dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dengan peningkatan kepuasan kerja, maka perlu adanya interaksi yang baik guru dengan teman sekerja baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya seperti dengan pegawai tata usaha dan pegawai lainnya.
4. Dalam meningkatkan produktivitas guru, hendaknya guru lebih percaya diri udalam membuat penilaian dan membuat keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi positif kepada sekolah.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, Ni Kadek Ira. 2019. Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*. 8(1), 7191–7218
- Andika, Rindi, Widjarnako, Bambang, Ahmad, Rizal. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11 No. 1 Juni 2019.
- Dessler. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Dewi, Ni Made Sinta Pradnya, Wijayanti, Putu Udayani dan, Dewi, Ida Ayu Listia. 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Pupuk Organik CV. Timan Agung. *Mahatani Vol. 5, No 1, Juni 2022*
- Faisal, Munir, Razak, dan Fattah, Nur. 2019. Pengaruh Motivasi, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management Volume 2 No. 2 2019*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, et al)*, Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mogi, Agustina, Priadana, Sidik, Affandi, Azhar, dan Narimawati Umi. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Azura Persada.

Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM) Volume 6 No. 1 June 2022.

- Margaretta, N., & Utari, W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di KPP Pratama Lamongan. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 3(2), 162–170.
- Ningsih, Luh Kartika dan Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 1 Nomor 2 Juli 2021*
- Nurnaningsih dan Tabe, Ridwan. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam Vol. 4, No. 2 (2019): 92-109*
- Pangastuti, Putu Ayu Desy; Sukirno; Efendi, Riyanto. 2020. The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 3, April 2020*
- Panggabean. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rampisela, Virginia A. J dan Lumintang, Genita G. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 302 - 311*
- Riduwan.2018. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi.Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu C. L. and Pathirana, G. Y. 2022. The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting 22(2): 1-9, 2022*
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sudiardhita, Ketut IR, Mukhtar, Saparuddin, Hartono, Budi, Herlith, Sariwulan, Tuty, Nikensari, Sri Indah. 2018 . The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal Volume 17, Issue 4, 2018*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyitno, H. U. Andi Setyawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia Di Kabupaten Semarang), *Among Makarti. 57–79*
- Hendra, Utari, W., & Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 12–23.*
- Yuniarti, C., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Usaha Debitur Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat (Dapm) Abdi Rakyat Sejahtera. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen, 4(1).*
- Zellatifanny, Cut Medika dan Bambang Mudjiyanto. 2018. Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. *Jurnal Diakom, Vol. 1 No. 2, Desember 2018: 83-90*