

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Guru di Phatnawitya School Yala Thailand

Vanny Wulan Sari*, Sri Harini, Sudarijati

Universitas Djuanda

*Correspondence: vanny.wulan2020@unida.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari kemampuan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru melalui disiplin kerja di *Phatnawitya School*, Yala, Thailand. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Data primer dan sekunder yang didapatkan dari studi pustaka dan lapangan digunakan untuk mengumpulkan data. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur, dengan sampel penelitian terdiri dari 65 guru yang dipilih berdasarkan teknik sampel jenuh (*saturation sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja, kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja, kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, serta disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai mediator antara kemampuan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru.

Kata kunci : disiplin kerja, kemampuan kerja, kompensasi, produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to identify the direct and indirect effects of job skills and compensation on teacher productivity through work discipline at Phatnawitya School, Yala, Thailand. Employing a quantitative approach with descriptive and verificative methods, data collection involved primary and secondary sources through literature review and field studies. Path analysis was utilized, with a sample of 65 teachers selected via saturation sampling. Findings indicate that job skills directly influence work discipline, while compensation directly impacts work discipline. Job skills also directly affect teacher productivity, as does compensation. Additionally, work discipline directly affects teacher productivity and mediates the relationship between job skills, compensation, and teacher productivity.

Keywords : *compensation, work ability, work discipline, work productivity*

PENDAHULUAN

Perkembangan sebuah organisasi bergantung dengan produktivitas kerja sumber daya manusia. Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan seorang individu atau organisasi dalam menghasilkan *output* atau hasil yang diinginkan dalam suatu periode waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah faktor penting dalam menentukan efisiensi dan kualitas hasil kerja, baik pada tingkat individu maupun tingkat organisasi. Sekolah merupakan sebuah organisasi, dan guru merupakan sumber daya manusia di sekolah. Produktivitas kerja memiliki peran vital dan menjadi indikator keberhasilan suatu organisasi dalam bersaing. Oleh sebab itu, organisasi perlu meningkatkan produktivitasnya untuk mampu berkompetisi dan bertahan. Sehubungan dengan itu, dalam hal ini faktor-faktor seperti kemampuan kerja, kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja

Phatnawitya School merupakan sekolah yang terletak di provinsi Yala, Thailand bagian Selatan. Pada tahun 2023, populasi *Phatnawitya School* 1.110 siswa dan guru sebanyak 65 orang. Sekolah ini menawarkan kurikulum akademik dan agama, karena merupakan salah satu sekolah yang diperuntukkan bagi komunitas muslim di Provinsi Yala, mulai taman kanak-kanak sampai dengan sekolah dasar dan menengah pertama terselenggara di *Phatnawitya School*. Sekolah ini mengintegrasikan nilai-nilai Islami, meliputi aqidah, ibadah, dan akhlak yang diajarkan oleh para guru sejak dini. Sebelum memasuki ruang kelas, siswa dan siswi bertegur sapa dan bersalaman dengan para

guru yang menjaga di gerbang sekolah. Selain itu, sebelum memulai kegiatan belajar para siswa dan siswi terbiasa membaca Al-Qur'an terlebih dahulu. Bentuk-bentuk penanaman moral dan akhlak ini tidak terlepas dari kontribusi guru yang senantiasa membimbing siswa siswi dengan baik dan amanah, karena guru merupakan cerminan dan contoh teladan yang ada di lingkungan sekolah setelah orangtua di rumah.

Pada dasarnya seorang guru perlu berperan aktif dalam mendampingi proses belajar peserta didiknya. Berbagai metode diterapkan agar ilmu yang diberikan mampu diserap dengan baik oleh siswa siswinya. Hal ini tak terlepas dari produktivitas kerja yang menjadi ukuran seberapa optimal kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil prasurvei kepada 20 orang guru menunjukkan bahwa sebesar 48% guru menyatakan sudah produktif sedangkan 52% guru menyatakan belum produktif dalam hal kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Indikator kualitas kerja merupakan indikator dengan skor tertinggi sebesar 60% atau 12 guru yang menyatakan belum memenuhi hasil kerja sesuai standar dan mutu sekolah dan indikator dengan skor terendah yaitu kuantitas kerja sebesar 40% atau sebanyak 8 guru belum memenuhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada variabel disiplin kerja berdasarkan data dari sekolah menunjukkan bahwa rata-rata ketidakhadiran guru perbulan adalah 8% dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan rata-rata tersebut lebih tinggi, karena standard untuk ketidakhadiran adalah sebesar 5% perbulan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih rendah.

Kemampuan kerja menjadi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sebagai seorang guru perlu menempuh pendidikan formal yang akan menunjang kemampuannya. Adapun diperoleh data banyaknya jumlah guru pada Phatnawitya School didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan S1 sebanyak 62 orang atau sebesar 95%. Hal ini menunjukkan sebagian besar kriteria penerimaan guru di Phatnawitya School minimal lulusan S1. Selain tingkat pendidikan, cara menilai kemampuan kerja guru dapat dilihat dari masa kerjanya. bahwa masa kerja guru di Phatnawitya School tertinggi sebesar 32% pada kurun waktu mengajar selama 5-10 tahun dengan jumlah guru sebanyak 21 orang. Sedangkan masa kerja guru terendah sebesar 15% pada kurun waktu mengajar selama kurang dari satu tahun dengan jumlah guru sebanyak 10 orang. Sehubungan dengan tingkat pendidikan dan masa kerja, kemampuan kerja guru perlu didukung oleh adanya pelatihan. Adanya pelatihan dapat membantu meningkatkan kemampuan kerja sehingga akan pula mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja guru. Data menunjukkan bahwa sebanyak 42 guru telah mengikuti pelatihan dalam bentuk seminar di lembaga pendidikan dengan jumlah jam hadir 50 hingga lebih dari 100 jam pertahun. Namun, dari jumlah guru sebanyak 65 orang masih terdapat 23 guru (36%) yang belum mengikuti pelatihan seminar pendidikan. Meskipun dalam jumlah yang relatif kecil, namun pemerataan pelatihan guru dan tenaga kependidikan sangat penting dalam mendukung pengembangan profesi serta menghasilkan SDM yang lebih unggul. Hal ini pula yang akan membantu produktivitas kerja guru semakin baik

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi ini merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan hasil kerja mereka. Dalam konteks ini, fokusnya adalah pada kompensasi finansial. Gaji dan bonus merupakan bagian dari kompensasi finansial langsung, sedangkan tunjangan dan fasilitas lain menjadi kompensasi finansial tidak langsung. Data menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung yang diterima oleh guru dan staf di Phatnawitya School memiliki distribusi yang seragam. Tetapi, karena Phatnawitya merupakan sekolah swasta maka memiliki ketetapan dan aturan sendiri mengenai kompensasi. Gaji pokok yang didapatkan guru perbulan di Phatnawitya School sebesar 15,000 THB (Thailand Baht) setara Rp6.720.000. Namun, kompensasi guru dalam bentuk gaji pokok berdasarkan ketentuan Pemerintah Kerajaan Thailand pada Sekolah Negeri adalah sebesar 20,091 THB atau setara Rp9.000.768. Hal ini menunjukkan ketentuan pemberian kompensasi finansial langsung pada guru Phatnawitya School masih dibawah standar. Terdapat pula permasalahan dari kompensasi finansial tak langsung belum adanya fasilitas kerja guru sebagai pendukung terciptanya produktivitas serta kenyamanan seperti ruang kerja guru dan tempat ibadah (mushola), maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada guru di Phatnawitya School, Yala, Thailand.

Tinjauan Teori

Produktivitas Kerja

Perbandingan antara antara (output) yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan dalam produksi, seperti tenaga kerja, tanah, bahan baku, bahan pendukung, serta mesin dan peralatan, bisa disebut dengan produktifitas kerja (Afandi, 2016). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: tingkat pendidikan; kemampuan dan kompetensi kerja; keterampilan atau skill; fasilitas dan infrastruktur pendukung produksi; lingkungan kerja yang kondusif; disiplin kerja; serta kompensasi, gaji, dan upah (Sutrisno, 2019). Kuantitas, kualitas kerja dan ketepatan waktu merupakan beberapa indikator dari produktivitas kerja (Afandi, 2016).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap patuh dan tunduk terhadap norma yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sikap ini bertujuan untuk meningkatkan keteguhan dan komitmen karyawan untuk meraih cita-cita yang telah dirumuskan sebelumnya oleh organisasi (Agustini, 2019). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, dalam hal ini antara lain adalah: besar atau kecilnya kompensasi; ada atau tidaknya pemimpin yang menunjukkan contoh keteladanan di perusahaan; adanya aturan-aturan organisasi yang dapat berfungsi sebagai pedoman; keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan membuat keputusan; baik atau tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai; dan munculnya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung disiplin kerja (Agustini, 2019). Tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, tata cara kerja dan kesadaran serta tanggung jawab dalam bekerja merupakan beberapa hal yang menjadi indikator disiplin bekerja (Agustini, 2019).

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja diartikan sebagai kapasitas seorang individu atau karyawan untuk dapat melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya (Robbins & Judge, 2015). Kemampuan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins & Judge, 2015). Dalam hal tersebut, pendidikan, masa kerja, serta kesanggupan kerja merupakan bagian dari indikator kemampuan kerja (Robbins & Judge, 2015).

Kompensasi

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan imbalan yang didapatkan karyawan dari perusahaannya sebagai bentuk apresiasi atas keterlibatan mereka (Sinambela, 2016). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompensasi meliputi: penawaran dan permintaan tenaga kerja; keinginan dan kemampuan perusahaan dalam membayar; produktivitas pegawai dan serikat kerja; undang-undang dan regulasi pemerintahan seperti keputusan presiden; biaya hidup; posisi dan jabatan karyawan; tingkat pendidikan dan pengalaman kerja; kondisi ekonomi nasional; serta jenis dan karakteristik pekerjaan, (Sinambela, 2016). Indikator-indikator kompensasi meliputi upah, gaji, tunjangan, intensif, dan juga fasilitas Sinambela, 2016).

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari 65 orang guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah saturation sampling atau sampel jenuh. Teknik ini digunakan ketika semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga setiap individu dalam populasi tersebut termasuk dalam analisis penelitian. Hal ini memastikan bahwa seluruh populasi terwakili dan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang komprehensif dan mendetail dari seluruh anggota populasi yang ada (Sugiyono, 2021).

Dengan kata lain, sampel jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua guru di Phatnawitya School sebanyak 65 orang. Prosedur pengumpulan data yaitu dengan studi pustaka berupa teori dan pendapat para ahli di buku-buku, tulisan-tulisan, dan aturan yang berhubungan dengan masalah pada penelitian ini, studi lapangan dilakukan berupa observasi, kuesioner dan juga wawancara. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif, verifikasi dan juga analisis jalur digunakan untuk menganalisis data yang didapatkan. Berikutnya data akan diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00 dan Uji Sobel.

HASIL

Phatnawitya School terletak di provinsi Yala, Thailand Selatan. Sekolah ini didirikan pada tahun 1961 oleh Hajihama Wae, awalnya sekolah ini bernama Natoltul – Sekolah UM Yala yang berarti Pendidikan Islam, dengan fokus pada pembelajaran berbasis Islam. Pada tahun 1987, namanya diubah menjadi Phatnawitya School. Sekolah ini menekankan tiga aspek pembelajaran yaitu: mata pelajaran Islam, mata pelajaran akademik dan spesialisasi keterampilan siswa. Penelitian ini menggunakan subjek berupa guru yang bekerja Phatnawitya School sebanyak 65 orang. Karakteristik guru sebagai responden kuesioner pada penelitian ini adalah 57 orang guru perempuan, 62 orang dengan jenjang pendidikan Strata-1, uru berusia 20-30 tahun berjumlah 28 orang dan 21 orang guru dengan masa bakti 5-10 tahun.

Tabel 1
Tanggapan Guru

Produktivitas Kerja (Y)			
No	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Kuantitas Kerja	3,37	Cukup
2.	Kualitas Kerja	3,45	Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	3,66	Tinggi
	Rata-rata	3,49	Tinggi
Disiplin Kerja (Z)			
No	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Tingkat Kehadiran	3,38	Cukup
2.	Pelaksanaan tata cara kerja	3,90	Tinggi
3.	Sikap Taat Pada Atasan	3,92	Tinggi
4.	Kesadaran dalam Bekerja	3,65	Tinggi
5.	Bertanggung Jawab	3,80	Tinggi
	Rata-rata	3,73	Tinggi
Kemampuan Kerja (X1)			
No	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Kesanggupan Kerja	3,49	Baik
2.	Pendidikan	3,40	Cukup
3.	Masa Kerja	3,60	Baik
	Rata-rata	3,49	Baik
Kompensasi (X1)			
No	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Gaji dan Upah	3,38	Cukup
2.	Insentif	3,49	Tinggi
3.	Tunjangan	3,53	Tinggi
4.	Fasilitas	3,29	Cukup
	Rata-rata	3,42	Tinggi

Sumber: data olahan

Nilai rata-rata tanggapan guru untuk variabel produktivitas kerja sebesar 3,49 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Sekolah berupaya agar para guru memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik dan optimal sehingga dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Diantara tiga indikator variabel produktivitas kerja, indikator yang memiliki skor tertinggi sebesar 3,66 yaitu pada indikator ketepatan waktu. Hal ini berarti guru mampu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien sesuai ketetapan waktu yang diberikan. Adapun skor terendah sebesar 3,37 yaitu pada indikator kuantitas kerja. Hal ini berarti guru perlu meningkatkan kuantitas kerjanya dengan memenuhi target kerja yang lebih baik. Target kerja guru diantaranya seperti merealisasikan rencana program pembelajaran selama satu (1) tahun, mengenalkan lingkungan sekitar pada siswa, mengetahui dan mengarahkan minat & bakat siswa, menerapkan metode pembelajaran yang efektif, dan mengikuti program pelatihan guru baik di internal sekolah maupun eksternal sekolah. Kuantitas kerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam suatu periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Afandi, 2016).

Nilai rata-rata tanggapan guru untuk variabel disiplin kerja 3,73 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Sekolah berusaha agar para guru memiliki tingkat disiplin kerja yang baik sehingga dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta kinerja yang optimal. Jawaban guru untuk variabel produktivitas kerja, memiliki skor tertinggi sebesar 3,92 yaitu pada indikator

ketaatan pada atasan. Artinya para guru senantiasa mematuhi perintah dan aturan yang diberikan oleh pimpinan/direktur sekolah. Adapun skor terendah sebesar 3,38 yaitu pada indikator tingkat kehadiran. Artinya tingkat kehadiran guru perlu diperbaiki dan diberikan sanksi yang lebih tegas jika tidak hadir tanpa memberi keterangan apapun. Tingkat disiplin seorang pegawai dapat diukur dari seberapa seringnya ia hadir dan seberapa rendah tingkat absensinya. Ini menandakan bahwa pegawai tersebut telah menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, (Sinambela, 2016). Sanksi yang lebih berat secara hukum dapat mendorong pegawai untuk menghindari perilaku tidak disiplin dan patuh terhadap semua peraturan yang berlaku (Hasibuan, 2020).

Nilai rata-rata tanggapan guru untuk variabel kemampuan kerja sebesar 3,49 yang termasuk ke dalam kategori baik. Sekolah mendorong peningkatan produktivitas melalui program kerja maupun program pelatihan agar para guru memiliki tingkat kemampuan kerja yang baik sehingga dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jawaban guru untuk variabel kemampuan kerja, memiliki skor tertinggi sebesar 3,60 yaitu pada indikator masa kerja. Artinya, para guru perlu memiliki pengalaman dalam menjalankan bidang pekerjaannya agar kemampuan kerjanya semakin baik. Adapun skor terendah sebesar 3,40 yaitu pada indikator pendidikan. Masih ada guru-guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya saat ini. Karenanya, penting bagi setiap guru untuk terus meningkatkan kemampuannya melalui berbagai pelatihan. Melalui pengalaman kerja, guru dapat memperluas pengetahuannya. Materi pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara pengalaman kerja mencakup latar belakang dan kepribadian seseorang yang berkembang melalui pendidikan dan pengalaman bekerja di masa lalu (Handoko, 2013).

Nilai rata-rata tanggapan guru untuk variabel kompensasi sebesar 3,42 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Sekolah memberikan kompensasi sebagai balas jasa kepada guru atas kinerja yang dilakukannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jawaban guru untuk variabel kompensasi, memiliki skor tertinggi sebesar 3,53 yaitu pada indikator tunjangan. Artinya, tunjangan yang diberikan sekolah pada guru sudah baik dan sesuai. Adapun skor terendah sebesar 3,29 yaitu pada indikator fasilitas. Artinya, fasilitas kerja yang diberikan pada guru perlu ditinjau kembali dan ditingkatkan. Fasilitas kerja mencakup semua peralatan, perlengkapan, dan fasilitas lain yang membantu dalam menjalankan tugas serta memenuhi kebutuhan sosial orang-orang yang terkait dengan organisasi atau perusahaan (Runtunuwu, 2020). Fasilitas ini berupa pemberian nyata dari perusahaan atau organisasi, yang memang diberikan khusus agar kesejahteraan karyawan meningkat (Bachrun, 2019).

Tabel 2
Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.866	4.640		3.635	.001
Kemampuan Kerja	.478	.179	.306	2.677	.010
Kompensasi	.485	.127	.435	3.805	.000

Sumber: data olahan

Dengan nilai *error* diperoleh dari hasil perhitungan:

$$pze_1 = 1 - R^2 = 1 - 0,426 = 0,574$$

Sehingga model persamaan pertama adalah:

$$Z = \rho_{x1}X_1 + \rho_{x2}X_2 + \varepsilon_1$$

$$Z = 0,306X_1 + 0,435X_2 + 0,574$$

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda didapatkan interpretasi terhadap Tabel 2 adalah sebagai berikut :

- Koefisien jalur kemampuan kerja (X_1) bertanda positif yaitu 0,306, artinya variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang terhadap disiplin kerja.
- Koefisien jalur kompensasi (X_2) bertanda positif yaitu 0,435, artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja.

Tabel 3
Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.541	3.108		3.713	.000
Kemampuan Kerja	.270	.115	.258	2.356	.022
Kompensasi	.245	.086	.327	2.840	.006
Disiplin Kerja	.191	.077	.284	2.470	.016

Sumber: data olahan

Dengan nilai *error* diperoleh dari hasil perhitungan:

$$\rho_{y\varepsilon_2} = 1 - R^2 = 1 - 0,536 = 0,464$$

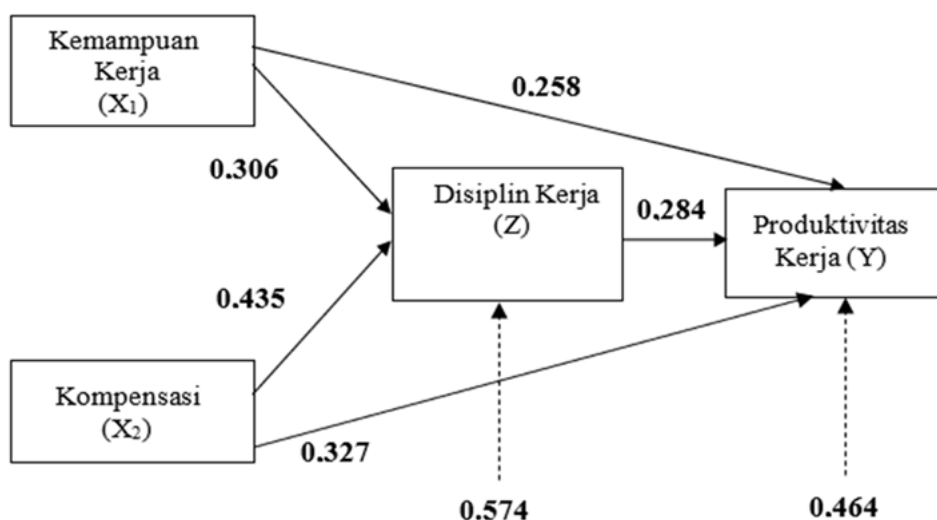
Sehingga model persamaan kedua adalah:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yz}Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,258X_1 + 0,327X_2 + 0,284Z + 0,464$$

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda didapatkan interpretasi terhadap Tabel 3 adalah sebagai berikut:

- Koefisien jalur kemampuan kerja (X_1) bertanda positif yaitu 0,258, artinya variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.
- Koefisien jalur kompensasi (X_2) bertanda positif yaitu 0,327, artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.
- Koefisien jalur disiplin kerja (Z) bertanda positif yaitu 0,284, artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Diagram Jalur

Tabel 4
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Pengaruh	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Total
Kemampuan Kerja	Langsung		0.258	0.258
	Tidak Langsung	0.306	0.284	0.086
	Total			0.344
Kompensasi	Langsung		0.327	0.327
	Tidak Langsung	0.435	0.284	0.123
	Total			0.450

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat disimpulkan interpretasi dari hasil uji analisis jalur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja baik secara langsung dan juga tidak langsung melalui disiplin kerja. Besarnya pengaruh langsungnya adalah 0,258 atau 25,8%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya dapat diamati melalui faktor lain yang terlibat 0,086 atau 8,6%. Sedangkan pengaruh total kemampuan kerja melalui disiplin kerja yaitu sebesar 0,334 atau 33,4%.
2. Kompensasi memiliki mempengaruhi produktivitas kerja baik secara langsung dan juga tidak langsung melalui disiplin kerja, yang dapat diamati dari besarnya pengaruh langsungnya yaitu 0,327 atau 32,7% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,284 atau 28,4%. Sedangkan pengaruh total kompensasi melalui disiplin kerja yaitu sebesar 0,450 atau 45%.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2.677 > 1.669$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$. Oleh karena itu, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti kemampuan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Karina dkk (2022), yang menemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kedisiplinan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mayasari (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara langsung dan juga positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun teori keseimbangan kebutuhan menjelaskan bahwa pegawai memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi di tempat kerja, termasuk kebutuhan untuk merasa kompeten dan dihargai. Kemampuan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membantu memenuhi kebutuhan ini dan, sebagai hasilnya, mendukung disiplin kerja yang positif (Argyris, 2021).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($3.805 > 1.669$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian Yudanegara dkk (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Marita (2018) juga mendukung bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung dan juga signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan serupa ditemukan dalam penelitian Deni & Heliyani (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kemampuan kerja memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2.356 > 1.669$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.022 < 0.05$. Oleh karena itu, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Mayasari (2017), yang menemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh langsung dan positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Hasanah (2020), juga mendukung bahwa kemampuan kerja secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian Senen & Solihat (2008) juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja mereka. Namun, penelitian Nababan (2021), menemukan hasil yang berbeda, yakni bahwa kemampuan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2.840 > 1.669$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$. Hal ini menyebabkan penolakan H_{04} dan penerimaan H_{a4} , yang mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Dewi (2021), yang menemukan bahwa kompensasi juga berpengaruh secara langsung dan juga signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Lestari & Tuti (2019), juga mendukung bahwa kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi lain yang dilakukan Yudanegara

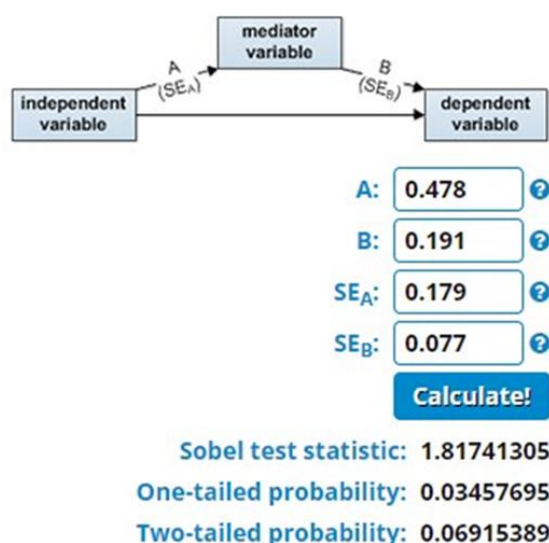
dkk (2017), juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2.470 > 1.669$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan yang didapatkan Lestari & Tuti (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian Yudanegara dkk, (2017), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja

Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus dan uji sobel dapat diketahui bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 1.817 dengan nilai signifikansi 0,034. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($1.817 > 1.65$) membuktikan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja. Seperti penelitian yang sebelumnya dilakukan Mayasari (2017), ditemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui faktor disiplin. Hal ini juga sejalan dengan teori manajemen ilmiah yang menerapkan analisis pekerjaan yang detail dan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa pekerja mengikuti metode kerja yang telah ditetapkan. Menurut Taylor (2016) dengan menerapkan disiplin kerja yang ketat, dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Teori keseimbangan kebutuhan menjelaskan bahwa pegawai memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi di tempat kerja, termasuk kebutuhan untuk merasa kompeten dan dihargai. Kemampuan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membantu memenuhi kebutuhan ini dan, sebagai hasilnya, mendukung disiplin kerja yang positif (Argyris, 2021).



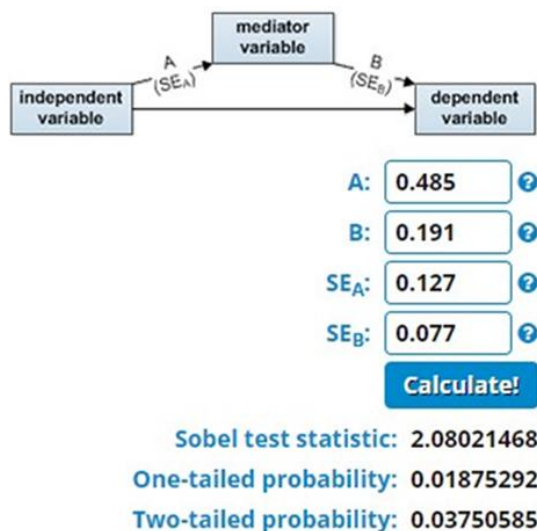
Sumber: data olahan

Gambar 2
Uji Sobel Pertama

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja

Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus dan uji sobel dapat diketahui bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 2.080 dengan nilai signifikansi 0,018. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($2.080 > 1.65$) membuktikan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Marita (2018), ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui disiplin kerja. Teori manajemen ilmiah yang mengadvokasi analisis pekerjaan yang detail dan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa pekerja mengikuti metode kerja yang telah ditetapkan juga mendukung hal ini.

Dengan menerapkan disiplin kerja yang ketat, dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan (Taylor, 2016). Gaji dan kompensasi merupakan faktor yang memenuhi kebutuhan dasar seperti keamanan dan kebutuhan fisik, jika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi melalui kompensasi yang baik, ini dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan dan disiplin kerja yang lebih tinggi (Maslow, 2013).



Gambar 3
Uji Sobel Kedua

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kemampuan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja. Variabel kemampuan kerja, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pada Guru di Phatnawitya School Yala Thailand. Penelitian ini juga menemukan variabel disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kemampuan kerja dan terhadap produktivitas kerja pada Guru di Phatnawitya School Yala Thailand

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Agustini, F., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Argyris, C. 2021, *Understanding Organizational Behavior*. Creative Media Partners, LLC.
- Bachrun, S., 2019. *Penggajian Terintegrasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Deni, R., Heliyani. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi. *JIABI (Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi)*, 4(2), 89–106.
- Dewi, U. K., 2021. Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati). *Skripsi*, STIE Mahardhika Surabaya.
- Handoko, T. H., 2013. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harini, S., Yuningsih, E., Sya'diyah, S. N. H., 2020. The Effect of Work Motivation and Competence on Work Productivity in The Batik Creative Industry. *Committe*, 82–86. *Proceeding The 4th Bogor International Conference For Social Science*
- Hasanah, A. S., 2020. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. *Jurnal Institusi Politeknik Gamesha Medan*, 3(1), 85–92.
- Hasibuan, M. S. P., 2020. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Karina, O., Helmi, M., Aktarina, D., 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera

- Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 7(2), 41–46.
- Lestari, S., Tuti, M., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi di Hotel Sari Pacific Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 6(2), 1–19.
- Marita, F. D., 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Unimach Indonesia), *Skripsi*, STIE Mahardika Surabaya
- Maslow, A. H., 2013. *A Theory of Human Motivation*. Wilder Publications.
- Mayasari, A., 2017. Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Disiplin sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PT Sabda Jaya Prima Semarang). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro
- Nababan, F., 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. *Jurnal Kindai*, 17(2), 153–165.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., 2015. *Perilaku Organisasi*, 16th ed. Salemba Empat.
- Runtunuwu, P. C. H., 2020. *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah di Indonesia*. Ahlimedia Book.
- Senen, S. H., Solihat, S., 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic*, 7(14), 1–15.
- Sinambela, L. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sudarijati, Maulana, L. H., Rismaya., 2020. Employee Productivity of Agribusiness Companies Based on Training and Discipline. *Indonesian Journal of Social Research*, 2(2), 134–145.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Taylor, F. W., 2016. *The Principles of Scientific Management*. Cosimo, Incorporated.
- Yudanegara, A., Dayona, G., Mega Pratiwi, F., 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Foresight Global Cabang Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 16(1), 16–31