

# **BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEDISIPLINAN KERJA DI GRIYAKOE INTERIOR SURABAYA**

**KUSWANDI, ELIZZABET GANDARIA DAN DYAH AYU SANGGARWATI**  
**DOSEN STIE MAHARDHIKA SURABAYA**  
**GRAHA MARDHIKA JL. WISATA MENANGGAL 42 A**  
**DUKUH MENANGGAL – GAYUNGAN – SURABAYA – JAWA TIMUR - 60234**  
[Kuswandi56andi@gmail.com](mailto:Kuswandi56andi@gmail.com) , [elizabethg@gmail.com](mailto:elizabethg@gmail.com)

*Abstract The purpose of this research is to make Griyakoe Interior aware of the significant influence from the workload and compensation to the discipline of work that give the impact to the work of productivity. The research uses a quantitative approach and the respondent are taken from all the population (population research) as many as 50 respondent. The measuring instrument is path analysis and the software analysis using SPSS 16.0 Based on the test result, the obtained of T test result from the work load to the discipline of work is have significant positive effect; the compensation to the discipline of work is have no significant positive effect; the work load to the work productivity is have no significant positive effect ; the compensation to the work productivity is have no significant positive effect; the discipline of work to the work produktivity is have significant positive effect.*

**Keyword : work load, compensation, work discipline, work productivity**

Penelitian ini dimaksudkan agar perusahaan property *Griyakoe Interior* mengetahui pengaruh yang signifikan dari beban kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan responden diambil seluruhnya (penelitian populasi), sebanyak 50 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik Analisis jalur dan aplikasi software menggunakan SPSS 16.0. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh Uji T beban kerja terhadap disiplin berpengaruh positif signifikan; kompensasi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan; beban kerja terhadap produktivitas berpengaruh positif tidak signifikan; kompensasi terhadap produktivitas berpengaruh positif tidak signifikan ; disiplin kerja terhadap produktivitas berpengaruh positif signifikan. Kata kunci : beban kerja, kompensasi, disiplin kerja , produktivitas.

## **1. Pendahuluan**

Beban kerja dan kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan (Zalmi Dzirrsydi, Harlen, dan Susi Hendriani, 2017; Hasibuan, 2007), secara tidak langsung kedisiplinan memberikan efek pula terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan tingginya tingkat stres karyawan sehingga kedisiplinan karyawan cenderung menurun. Selain itu tanpa didampingi dengan kompensasi yang sepadan membuat karyawan enggan untuk mengikuti setiap aturan perusahaan dan mengeksplorasi kemampuan yang seharusnya bisa dimaksimalkan. Hal ini membuat beberapa target yang ingin dicapai mengalami kemacetan dan merugikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:15) Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Dari sinilah perusahaan dituntut agar bisa memenuhi kepuasan karyawan demi menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk mendapatkan timbal balik hasil kerja yang lebih optimal. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2014 : 8) upaya – upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stres, konseling dan disiplin adalah teknik – teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan

## **2. Tinjauan pustaka.**

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang ingin dihargai atas pengorbanan yang dilakukan, untuk itu guna mendapatkan tujuan perusahaan pengelolaan serta pemberdayaan sumber daya manusia perlu dipelajari lebih dalam, menurut Handoko (2014:5) Manajemen sumber daya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital

bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Rendahnya kemampuan sumber daya manusia dapat memengaruhi keefektifan dan keefesiansian hasil kerja karyawan. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016 : 9) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai alat atau jembatan untuk mengatur dan mengolah sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan

Setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda- beda, namun karyawan dituntut agar bisa menyesuaikan kecepatan, kecermatan serta pertanggung jawaban atas kualitas hasil pekerjaan tersebut. Tekanan atas beban tersebut mendominasi karyawan agar terus meningkatkan kemampuannya. Seperti halnya yang disadur dari Setiawan (2016:18) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Schultz dan Schultz (2006:366) adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Beban kerja yang berlebihan menimbulkan kondisi pikiran karyawan lebih terbebani dengan tanggungjawab, sehingga pencapaian yang diharapkan pimpinan kurang maksimal. Menurut Koesomowidjoyo (2017: 19) meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh, sehingga akan menurunkan kinerja.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan jabatan yang memiliki tingkat kesulitan dan tantangan berbeda yang harus ditanggung oleh karyawan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Ardana (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Pemberian kompensasi bukan hanya dalam bentuk financial semata, namun karyawan juga memerlukan perasaan akan dihargai atas hasil kerja kerasnya dengan pujian – pujian maupun *reward* seperti penghargaan, rekreasi keluarga, serta tunjangan lainnya. Menyadur dari Sulistiyani dan Rosidah (2001:206 dalam Hamali 2016:79) Kompensasi ada 2 macam, yaitu (1) Kompensasi langsung (*financial*), yaitu upah dasar atau sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi); (2) Kompensasi tidak langsung (*non financial*), yaitu kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, rekreasi keluarga, penghargaan prestasi kerja

Dari keterangan tersebut di atas dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan sebuah hak yang harus didapatkan oleh karyawan setelah bekerja baik berupa uang maupun balas jasa lainnya.

Kesadaran karyawan akan kedisiplinan secara tidak langsung menentukan tingkat keberhasilan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016 : 193-194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah suatu kekuatan yang dimiliki setiap personal untuk dikembangkan dan ditingkatkan sebagai budaya perilaku dalam berkarya yang pada fase berikutnya mampu dan bisa diimplikasikan dalam kegiatan sehari-hari serta dapat menyesuaikan diri dengan dunia kerjanya, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Sutrisno (2010 : 87) dalam Hamali (2016 : 214-215) disiplin mempunyai dua pengertian, yaitu :(a) Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan; (b) Disiplin bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya..

Berdasarkan keterangan tersebut di atas kedisiplinan berasal dari perilaku seseorang yang digerakkan atas kesadaran diri sendiri maupun faktor pendorong lain (dari aturan atau norma yang tertulis maupun tidak tertulis) untuk melaksanakan kewajibannya.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Menurut Mathis dalam (Butar, 2015) produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Nasution (2016) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka ( jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan seseorang karyawan. Dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus dilakukan bersama keinginan atau kemauan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto (1991), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan (dalam Sutrisno, 2016 : 100)

Khalayak umum seringkali menganggap produktivitas berhubungan dengan proses produksi, tetapi produktivitas bukan hanya tentang hasil keluaran produksi. Produktivitas kerja suatu perusahaan juga berhubungan dengan hasil dan waktu *progress* yang telah direncanakan (Sinungan,1990:93; Saksono,1997:114) Menurut Wibowo (2016 : 96) produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda.

Dari keterangan tersebut di atas menunjukkan bahwa untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik diperlukan *mind set* berfikir yang tidak cepat merasa puas dengan hasil yang di capai dan selalu ingin meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis kuantitatif karena menjelaskan hubungan sebab – akibat antara variabel dalam model penelitian yaitu beban kerja, kompensasi terhadap produktivitas melalui disiplin kerja pada karyawan Griyakoe interior Surabaya.

Menurut **Sugiyono (2015:14)**, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan data profil tempat penelitian :

Nama perusahaan: Griyakoe Interior

Nama pimpinan : Rudy Darmawan & Voni Asmarani .S.

Tahun didirikan : 2008

Bidang : *Property , Home Builder, Interior, Landscape*

Telp & Fax : +62 317510291

E-mail : [homeofgriyakoe@yahoo.com](mailto:homeofgriyakoe@yahoo.com)

Waktu Penelitian : 3 September 2017- 26 Februari 2018 (± 6 Bulan)

Obyek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti . Obyek dari penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan di Griyakoe Interior Surabaya

Menurut Arikunto (2013 :173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi

Berdasarkan dari teori Arikunto tersebut di atas maka, jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 (lima puluh) responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner.

Untuk analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur. Analisa jalur ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu : Beban kerja

(X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel intervening Disiplin kerja (Z) yang berdampak pada variabel terikat produktivitas kerja (Y). Persamaan analisa jalur sebagai berikut :

$$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e^1 \quad (\text{Struktural I})$$

$$Y = a + b_1x_1 + bz + b_2x_2 + e^2 \quad (\text{Struktural II})$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen (Produktivitas kerja)
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefesien garis regresi
- x1 = Variabel independen (Beban Kerja)
- x2 = Variabel independen (Kompensasi)
- z = Variabel intervening (Disiplin kerja)
- e = eror atau variabel pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas merupakan instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat ukur yang menunjukkan bahwa instrumen dalam pengukuran telah menggunakan dan mengukur secara cermat mengenai topik yang dibahas, dengan indikator pengukuran. Dengan indikator apabila hasil perhitungan dari koefesien korelasi mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritisnya pada  $\alpha = 5\%$ , maka dikatakan pernyataan – pernyataan tersebut valid

**TABEL 1**  
**UJI VALIDITAS ITEM – ITEM DAL**  
**VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	Item	Koef. Korelasi	Ket
Beban Kerja	Q1	0,738	Valid
	Q2	0,592	Valid
	Q3	0,800	Valid
	Q4	0,581	Valid
	Q5	0,522	Valid
Kompensasi	Q6	0,555	Valid
	Q7	0,622	Valid
	Q8	0,522	Valid
	Q9	0,678	Valid
	Q10	0,771	Valid
Disiplin Kerja	Q11	0,568	Valid
	Q12	0,815	Valid
	Q13	0,564	Valid
	Q14	0,586	Valid
	Q15	0,521	Valid
	Q16	0,533	Valid
	Q17	0,682	Valid
Produktivitas kerja	Q18	0,689	Valid
	Q19	0,727	Valid
	Q20	0,667	Valid

(Sumber : Data primer diolah)

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y) adalah valid. Hal ini dilihat dari nilai koefesien korelasi (r) antara item dengan total item mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 5%.

Uji reabilitas merupakan alat ukur untuk melihat hasil pengukuran dapat konsisten, yaitu apabila alat ukur yang ada dapat diterapkan pada obyek yang sama secara berulang – ulang dan menghasilkan ukuran yang mendekati ukuran sebelumnya.

**TABEL 2**  
**UJI RELIABILITAS VARIABEL - VARIABEL**

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1	.765	Reliabel
X2	.779	Reliabel
Z	.737	Reliabel
Y	.821	Reliabel
Total	.820	

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel. Hal ini dilihat dari nilai  $r$  alpha crobach's di atas 0,6

Untuk dapat mengetahui apakah estimasi persamaan regresi terdapat gejala multikolonieritas adalah dengan koefisien antar variabel independen. Apabila dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance Inflation Factor* nya (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas harus berada lebih kecil dari angka 10. Berikut ini merupakan tabel analisis atas hasil nilai toleransi dan VIF sebagai berikut :

**TABEL 3**  
**NILAI TOLERANSI DAN VIF**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
X1	.404	2.477	tidak terjadi multikolonieritas
X2	.577	1.734	tidak terjadi multikolonieritas
Z	.508	1.968	tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel nilai toleransi dan VIF di atas, nilai toleransi yang memenuhi syarat ambang *tolerance* berada disekitar angka 1 dan VIF lebih kecil dari angka 10 , sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain, variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat

Jika varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homokedastisitas. Dalam sebuah model regresi perlu dilakukan deteksi apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain atau bisa disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini merupakan tabel pendeteksian tidak adanya heterokedastisitas

**TABEL 4**  
**PENDETEKSIAN HETEROKESDASTISITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	.004	
X1	.165	Tidak terjadi Heterokesdastisitas
X2	.323	Tidak terjadi Heterokesdastisitas
Z	.027	Terjadi Heterokesdastisitas

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) mempunyai signifikansi di atas 0,05 sehingga variabel tidak mengalami heterokesdastisitas, sedangkan untuk variabel disiplin kerja (Z) menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga pada variabel tersebut mengalami heterokesdastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini merupakan tabel gejala normalitas dari hasil penelitian.

**TABEL 5**  
**PENDETEKSIAN NORMALITAS**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87561647
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.076
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.565
Asymp. Sig. (2-tailed)		.907

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel tampak hasil *kolmogrov – smirnov test* adalah 0,907 atau lebih besar daripada 0,05 , hal ini membuktikan bahwa data penelitian variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.

Setelah hasil analisis terhadap validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik dilakukan dan menghasilkan data yang layak untuk di uji, maka perhitungan statistik melalui analisis jalur dapat dilihat secara keseluruhan pada tabel berikut ini :

**TABEL 6**  
**REKAPITULASI HASIL UJI ANALISIS JALUR**  
**ANTAR VARIABEL BEBAS DENGAN VARIABEL TERIKAT MELALUI**  
**VARIABEL PERANTARA**

EKS	END	PENGARUH LANGSUNG	T SIG ( $\alpha < 5\%$ )	KETERANGAN
X1	Z	0,624	0,000	SIGNIFIKAN
X2	Z	0,111	0,417	TIDAK SIGNIFIKAN
X1	Y	0,247	0,165	TIDAK SIGNIFIKAN
X2	Y	0,146	0,323	TIDAK SIGNIFIKAN
Z	Y	0,356	0,027	SIGNIFIKAN
R (Pers I)			0,701	SIGNIFIKAN
R (Pers II)			0,657	
R2 (Pers I)			0,492	
R2 (Per II)			0,431	
F SIG (Pers I)( $\alpha < 5\%$ )			0,000	
F SIG (Pers II)( $\alpha < 5\%$ )			0,000	

(Sumber : data primer diolah)

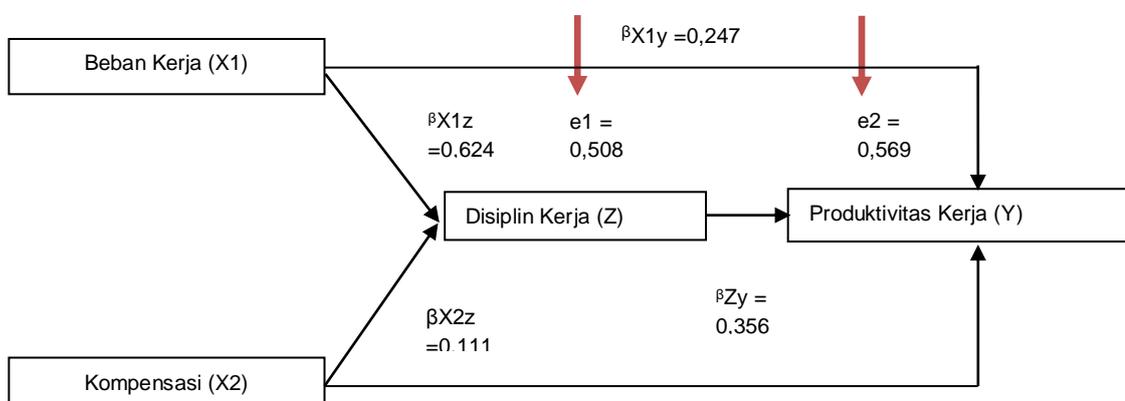
**TABEL 7**  
**PENGARUH TIDAK LANGSUNG**  
**ANTAR VARIABEL BEBAS DENGAN VARIABEL**  
**TERIKAT MELALUI VARIABEL PERANTARA**

EKS	END	MEDIASI	PENGARUH TIDAK LANGSUNG
X1	Y	Z	0,417
X2	Y	Z	0,147

(Sumber : data primer diolah)

Keterangan :

- X1 : Beban kerja
- X2 : Kompensasi
- Z : Disiplin kerja
- Y : Produktivitas kerja



Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pola persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan struktural I

$$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e^1$$

$$Z = 0,6013 + 0,624x^1 + 0,111x^2 + 0,508$$

Berdasarkan persamaan struktural I di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1.  $a = 0,6013$  , berarti apabila tidak ada variabel bebas  $X_1$  (beban kerja) dan  $X_2$  (kompensasi), maka nilai variabel perantara  $Z$  (disiplin kerja) adalah sebesar 0,6013
2.  $x^1 = 0,624$  , berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (beban kerja) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel perantara  $Z$  (disiplin kerja) sebesar 0,624
3.  $x^2 = 0,111$ , berarti apabila variabel bebas  $X_2$  (kompensasi) ditingkatkan sebesar satu – satuan , maka akan mengakibatkan kenaikan variabel perantara  $Z$  (disiplin kerja) sebesar 0,111
4.  $e^1 = 0,508$  , berarti menjelaskan *unexplained variability* atau variabel lain yang berpengaruh selain variabel  $X_1$  (beban kerja ) dan  $X_2$  (kompensasi) terhadap  $Z$  (disiplin kerja)

Persamaan struktural II

$$Y = a + b_1x_1 + bz + b_2x_2 + e^2$$

$$Y = 4,199 + 0,247x^1 + 0,356z + 0,146x^2 + 0,569$$

Berdasarkan persamaan struktural II di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1.  $a = 4,199$  , berarti apabila tidak ada variabel bebas  $X_1$  (beban kerja) ,  $X_2$  (kompensasi), dan variabel perantara  $Z$  (disiplin kerja) maka nilai variabel  $Y$  (produktivitas kerja) adalah sebesar 4,199
2.  $x^1 = 0,247$  , berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (beban kerja) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel  $Y$  (produktivitas kerja) sebesar 0,247
3.  $x^2 = 0,146$ , berarti apabila variabel bebas  $X_2$  (kompensasi) ditingkatkan sebesar satu – satuan , maka akan mengakibatkan kenaikan variabel  $Y$  (produktivitas kerja) sebesar 0,146
4.  $Z = 0,356$ , berarti apabila variabel perantara  $Z$  (disiplin kerja) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel  $Y$  (produktivitas kerja) sebesar 0,356
5.  $e^2 = 0,569$  , berarti menjelaskan *unexplained variability* atau variabel lain yang berpengaruh selain variabel  $X_1$  (beban kerja )  $X_2$  (kompensasi) dan  $Z$  (disiplin kerja) terhadap variabel  $Y$  (produktivitas kerja) sebesar 0,569

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) persamaan struktural I sebesar 0,701 menunjukkan kuatnya hubungan variabel bebas  $X_1$  (beban kerja) dan  $X_2$  (kompensasi) terhadap  $Z$  (disiplin kerja). Nilai  $R^2$  atau *Rsquare* sebesar 0,492 menunjukkan bahwa 49,2% kemampuan variabel  $X_1$  (beban kerja) dan  $X_2$  (kompensasi) dalam menjelaskan Variabel  $Z$  (disiplin kerja), sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Untuk persamaan struktural II berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) adalah sebesar 0,657 menunjukkan kuatnya hubungan variabel  $X_1$  (beban kerja), variabel  $X_2$  (kompensasi) dan variabel  $Z$  (disiplin kerja) terhadap variabel  $Y$  (produktivitas kerja) . Sedangkan nilai  $R^2$  atau *Rsquare* adalah sebesar 0,431 menunjukkan bahwa 43,1% kemampuan variabel  $X_1$  (beban kerja), variabel  $X_2$  (kompensasi) dan variabel  $Z$  (disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel  $Y$  (produktivitas kerja), sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel bebas yang diteliti.

Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji T nilai prob. signifikansi ( $\beta$ ) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 berarti mempunyai pengaruh positif yang signifikan Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Eko Budianto (2013) dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan nilai pengujian secara parsial atau Uji T nilai prob. signifikansi ( $\beta$ ) sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05 .

Pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji T menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan dengan nilai prob. Signifikansi ( $\beta$ ) sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05 . Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh dwi Andriyani Muslimah (2014) dari hasil analisis regresi sederhana dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan dengan nilai prob. signifikansi ( $\beta$ ) sebesar 0,827 lebih besar dari 0,05 .

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai prob. signifikansi ( $\beta$ ) sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 . Penelitian ini mendukung penelitian saudara Safitri Indriyani (2015) dengan analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dengan nilai prob. signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Budianto, Eko. 2013. *“Pengaruh Beban Kerja dan Kapasitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Manggis Rotan Jepara”*. Univ Muria Kudus.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malay, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*, Yogyakarta
- Indriyani, Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Paradise Island Furniture*. Uni Negeri Yogyakarta
- Koesomowidjoyo, Suci R. Mar’ih, 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Raih Asa Sukses, Jakarta
- Muslimah, Dwi Ariyani. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia*. Univ. Yogyakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah Indonesia*. Univ Negeri Jogjakarta
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta

