

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA PT. UNIMACH INDONESIA)**

FIA DYAH MARITA

14211665

**Skripsi Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Unimach Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui Disiplin Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu : penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Sample pada penelitian ini adalah seluruh karayawan di PT. Unimach Indonesia dengan total reponden sebanyak 33 orang. Sedangkan metode pengambilan sample penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Analisa data pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dependent, variabel independent, dan variabel intervening menunjukkan hasil yang valid dan reliable, dengan dibantu oleh program SPSS 21.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka dengan uji analisis jalur dan uji T diperoleh nilai 63.7% dan t hitung 3.198 > t tabel 2.039 untuk pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. 57.2% dan t hitung 4.235> t tabel 2.039 untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, 32.9% dan t hitung 2.437> t tabel 2.039 untuk pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung bernilai 36.4%. Yang artinya bahwa setiap varibel saling berpengaruh dan bernilai positif serta signifikan.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas, Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Perkembangan iptek semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan melancarkan kegiatan bisnis perusahaan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien mungkin. Salah satu fungsi operasional Manajemen SDM adalah menetapkan kompensasi berupa upah, gaji, insentif dan berbagai kesejahteraan lainnya sebagai suatu alat untuk membangun ikatan kerja sama antara karyawan dan perusahaan. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktifitas karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Produktivitas karyawan dalam suatu

perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kedisiplinan orang tersebut. Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan-aturan dan target yang telah ditetapkan perusahaan akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan aspek - aspek yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Kurangnya perhatian manajemen terhadap aspek-aspek tersebut menyebabkan kurang maksimalnya produktivitas karyawan secara keseluruhan akan menurun. Dengan adanya kompensasi yang sangat rendah dan tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diperoleh oleh karyawan membuat banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya membuat tujuan perusahaan terhambat dan tidak dapat bersaing dengan maksimal.

Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kompensasi dan kedisiplinan kerja penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel interveningnya.

1.2 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel

interveningnya pada PT UNIMACH INDONESIA di Sidoarjo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terdapat dalam perusahaan PT. Unimach Indonesia.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Unimach Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Unimach Indonesia ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas di PT. Unimach Indonesia ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas melalui disiplin kerja di PT. Unimach Indonesia ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di perguruan tinggi.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan

manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- b. Hasil penelitian ini memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan produktivitas karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.

3. Bagi Pembaca

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai bisnis dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan mengenai kompensasi yang akan berpengaruh dengan produktivitas karyawan.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 MSDM

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk

membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Mengidentifikasi berbagai permasalahan dan definisi mengenai manajemen sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang sulit. Tentu kesulitan tersebut karena kualitas sumber daya manusia ditinjau secara kompleks dari sudut eksistensi bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki serangkaian aktivitas yang melibatkan individu atau kelompok dari sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya sesuai pengembangan karier dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Menurut Wilson Bangun (2012: 255-257), kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial artinya bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Kompensasi jenis ini terbagi menjadi dua yaitu langsung dan tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung (*direct payment*) baik dalam bentuk gaji pokok (*base paymen*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan isentif).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi system pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan social, atau bentuk - bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Dalam gaji pokok terdapat komponen gaji dan upah yang memilii arti berbeda:

1. Gaji (*salary*) adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tana menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan.
2. Upah (*wage*) adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya berdasarkan jam kerja dan jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kompensasi Variabel

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung bila dapat menghasilkan pekerjaan melebihi standar, kelebihanannya dibayarkan dalam bentuk bonus dan isentif.

2.1.3 Produktivitas Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya. Secara umum, pengertian produktivitas menyangkut hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan. Istilah produktivitas sering kacau dengan istilah produksi. Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103), ada beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Penelitian survey merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner (Zainal, 2007). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang berada di PT. Unimach Indonesia yang berjumlah 33 karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:82). Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang berada pada PT. Unimach Indonesia yang berjumlah 33 karyawan.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Tabel 3.4
Skor dari Jawaban

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Dokumentasi
3. Observasi

3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber dan data dalam penelitian ini mencakup :

- a) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Sugiyono (2013: 137) menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner.
- b) Data sekunder merupakan data yang didapat dari sumber kedua atau sekunder (Burhan Bungin (2013: 128).

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2011: 52).

Hasil r hitung dibandingkan dengan r table dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r

table < r hitung maka valid. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

(Husein Umar, 20122: 166)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

X = Skor masing-masing responden variabel X

Y = Skor masing-masing responden variabel X

N = Jumlah responden

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach suatu konstruk atau variabel dikatakan reabilitas jika memberikan nilai 0,60 (Imam Ghozali, 2011: 47). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reabilitas Instrumen

k = Banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir

a_t^2 = Varian total

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah didalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval maupun rasio. Uji normalitas dengan SPSS Kolmogorov Smirnor, dan gambar Normal Probability Plots. Dalam penelitian ini cara mendeteksi normalitas adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2010: 213).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain (Ghozali, 2011:125). Uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot

antara nilai prediksi variabel terikat dengan residual. Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang gelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heterokedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011:125).

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Ghozali (2005).

4. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Pendekatan autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistic dari Durbin Waston (uji DW), Dengan ketentuan sebagai berikut (Algifari, 2010 : 79);

1. Nilai DW > 1,650 ; ada autokorelasi

2. Nilai DW < 2.350 : tidak ada autokorelasi

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisis Jalur (Path Analyze)

Teknis analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besaran kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel.

3.7.2 Uji T

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Hipotesis dapat diterima atau ditolak bergantung pada data-data yang sudah dikumpulkan Uji hipotesis menggunakan uji statistik t . Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen Ghozali (2005). Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05.

Kriteria:

1) Jika t hitung > t table maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Jika t hitung < t table maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

1) Jika p < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kesahihan data dari tanggapan 33 responden pada Kompensasi (X), Produktifitas (Y), Disiplin (Z), maka digunakan uji validitas.

Adapun hasil pengujian validitas pada variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X ₁	0.818	0.344	Valid
X ₂	0.773	0.344	Valid
X ₃	0.846	0.344	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Kompensasi (X) semuanya adalah valid, karena nilai pearson correlation (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih dari besar dari 0.344.

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0.790	0.344	Valid
Y ₂	0.877	0.344	Valid
Y ₃	0.845	0.344	Valid
Y ₄	0.623	0.344	Valid
Y ₅	0.559	0.344	Valid
Y ₆	0.636	0.344	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Produktivitas (Y) semuanya adalah valid, karena nilai pearson correlation (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih dari besar dari 0.344.

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Disiplin (Z)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Z ₁	0.749	0.344	Valid
Z ₂	0.613	0.344	Valid
Z ₃	0.648	0.344	Valid
Z ₄	0.707	0.344	Valid
Z ₅	0.704	0.344	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Disiplin kerja (Z) semuanya adalah valid, karena nilai pearson correlation (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih dari besar dari 0.344.

4.3.2. Pengujian Reliabilitas

Untuk menguji keakuratan data dari tanggapan 33 responden tentang Kompensasi (X), Produktivitas (Y), dan Disiplin Kerja (Z), maka digunakan uji reliabilitas terhadap tiap-tiap variabel dengan bantuan program komputer SPSS 21. Adapun hasil pengujian reliabilitas pada variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	R Table	Keterangan
Kompensasi (X)	0.739	0.60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.824	0.60	Reliabel
Disiplin kerja (Z)	0.761	0.60	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel, karena r_{α} lebih besar dari 0.60.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan teknik analisis regresi, perlu dilakukan uji klasik sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

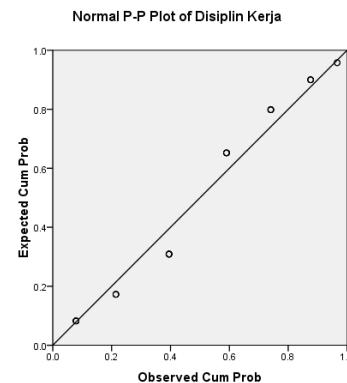
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel bebas dan terikat normal atau tidak. Karena distribusi normal menjadi dasar dalam statistik inferen dan model regresi yang baik adalah model

yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov, dan metode Shapiro Wilk karena data <50, suatu data dianggap normal jika nilai Asymp. Sig.(2-tailed) > 0.05. Selain itu normal atau tidaknya suatu data, dapat juga terlihat pada grafik Normal P-P Plot. Suatu data dapat dikatakan normal jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Berikut hasil pengujian normalitas dari masing-masing variabel bebas dan terikat :

Grafik 4.1

Uji Normalitas Kompensasi (X)

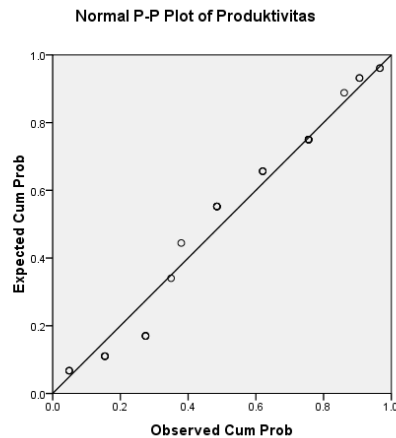


Sumber : Lampiran 5

Hasil olah data normalitas variabel Kompensasi menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Grafik 4.2

Uji Normalitas Produktivitas (Y)

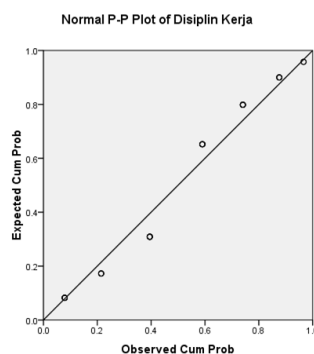


Sumber : Lampiran 5

Hasil olah data normalitas variabel Produktivitas menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Grafik 4.3

Uji Normalitas Disiplin Kerja (Z)



Sumber : Lampiran 5

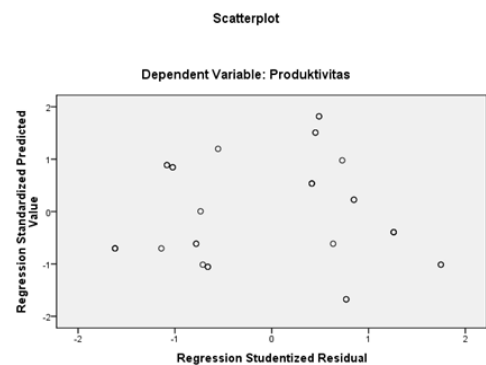
Hasil olah data normalitas variabel Disiplin kerja menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain (Ghozali, 2011:125). Uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residual.

Grafik 4.4

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Lampiran 6

Dari grafik tersebut dapat dilihat bahwa plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.594	1.683
	Disiplin Kerja	.594	1.683

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 7

Batas dari tolerance value > 0, 1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji nilai VIF 1.683 < 10 dan nilai tolerance value 0.594 > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas

4. Uji Autokorelas

Tabel 4.12

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.675	.653	2.169	1.817

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 8

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 1.817. data dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila nilai DW > 1.650 dan DW < 2.350 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi autokorelasi.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Analisi Jalur (*Path Analyze*)

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.387	1.760

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.497	2.114		5.438	.000
	Kompensasi	.788	.171	.637	4.600	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dapat dilihat dari Tabel 4.13 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0.637 atau 63.7%.

2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Tabel 4.14

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.653	2.169

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.440	3.643		1.219	.233
Kompensasi	.668	.274	.329	2.437	.021
Disiplin Kerja	.938	.221	.572	4.235	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 9

Dapat dilihat dari Tabel 4.14 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0.572 atau 57.2%.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 4.15

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.653	2.169

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Dapat dilihat dari Tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0.329 atau 32.9%.

- b. Untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui disiplin kerja maka dengan mengkalikan hasil

Standardized Coefficients Beta kompensasi terhadap disiplin kerja dengan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas melalui Disiplin Kerja

Dapat dilihat dari tabel 4.13 dan 4.14 bahwa nilai pengaruh variabel kompensasi terhadap Disiplin kerja (0.637) dan nilai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas (0.572), maka pengaruh pengaruh kompensasi terhadap produktivitas melalui disiplin kerja adalah : $0.637 \times 0.572 = 0.364$ atau sebesar 36.4%

4.4.2 Uji T

Uji hipotesis menggunakan uji statistik t. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil dari data untuk variabel Kompensasi sebesar 0.000 dan besaran t hitung 3.198 > t tabel 2.039 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena sig < 0.050, maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Disiplin kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil dari data untuk variabel Disiplin kerja sebesar 0.000 dan besaran t hitung $4.235 > t$ tabel 2.039 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena $sig < 0.050$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil dari data untuk variabel Kompensasi sebesar 0.021 dan besaran t hitung $2.437 > t$ tabel 2.039 dengan besaran sig sebesar 0.021, karena $sig < 0.050$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.

5. PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan memberikan hasil bahwa **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Unimach Indonesia)** dengan jumlah responden 33 karyawan. Berdasarkan dari penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sesuai dengan hasil dari uji T yang telah diteliti.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sesuai dengan hasil dari uji T.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sesuai dengan hasil dari uji T yang telah diteliti.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui disiplin kerja sesuai dengan hasil dari uji T yang telah diteliti.

5.3 Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan saat ini masih memiliki keterbatasan. Maka dari itu berikut ini akan diberikan saran yang diharapkan dapat berguna untuk kepentingan bersama. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Bagi perusahaan
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disarankan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawannya karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan jika disupport dengan disiplin yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian lanjutan yang sejenis dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat

menggunakan variabel intervening untuk lebih berhati-hati mengenai tanggapan dan pernyataan yang akan digunakan karena akan berpengaruh terhadap penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anoraga, Pandji, 2010, *Manajemen Bisnis, Edisi Kedua*, Rineka Cipta, Jakarta.
2. Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
3. Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia.
4. Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
5. Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
6. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
7. Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
8. **Sumber dari internet :**
http://eprints.uny.ac.id/31366/1/Nurul%20Hidayah_12812141019.