

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. FORESIGHT GLOBAL CABANG
BANDUNG**

Aditya Yudanegara¹
Gurawan Dayona²
Feby Mega Pratiwi³

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun
Jl. Soekarno Hatta No 448 Bandung

Email : gurawan.dayona@yahoo.com

Email : mirip_rain@yahoo.com

Email : febymp@gmail.com

ABSTRAK

Adanya beberapa keluhan dari perusahaan pengguna dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan mengalami penurunan, kondisi ini mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang menurun secara kualitatif maupun kuantitatif. Bila hal ini tidak segera diantisipasi maka dikhawatirkan akan terjadi penurunan produksi yang mengakibatkan target tidak tercapai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Berdasarkan hasil penelitian Pelaksanaan kompensasi pada PT. Foresight Global mempunyai rata-rata sebesar 3,16 artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. FORESIGHT GLOBAL Cabang Bandung ternilai cukup baik. Pelaksanaan tingkat Disiplin kerja pada PT. Foresight Global mempunyai rata-rata sebesar 3.23, yang termasuk interval cukup baik. Tingkat Produktivitas kerja pada PT.

Foresight Global mempunyai rata-rata sebesar 3,68 artinya produktivitas karyawan PT. FORESIGHT GLOBAL Cabang Bandung ternilai Baik. Pengaruh langsung (*direct effect*) Kompensasi terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 7.76 %. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pembelajaran Organisasi terhadap Keunggulan bersaing adalah sebesar 3,21 %. Pencarian pengaruh langsung (*direct effect*) Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 2.10 %. Pencarian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pembelajaran Organisasi terhadap Keunggulan bersaing adalah sebesar 1,41 %. Secara Bersama-sama Kompensasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi Produktivitas sebesar 14.48 % dan sisanya sebesar 85.52 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dalam pandangan industri tradisional, suatu perusahaan yang berhasil digambarkan sebagai suatu organisasi yang mempunyai, mengontrol serta mengawasi semua aktifitas bisnis perusahaan mulai dari pabrikasi, pengelolaan sumber daya dan penguasaan produksi. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan saling bersaing untuk tetap dapat diterima dan di masyarakat, oleh karena itu terjadi perkembangan organisasi yang semakin kompleks dimana hal ini memberikan dampak pada tuntutan tingkat produktivitas yang tinggi.

Tuntutan tingkat produksi yang tinggi tersebut menuntut kinerja dan kemampuan perusahaan yang tinggi dan seringkali hal tersebut di luar kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga munculah *outsourcing*, yaitu kegiatan untuk memindahkan suatu kegiatan dengan system kontrak kepada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan, Menurut Indrajit dan Djokopranoto (2006:14) definisi *outsourcing* adalah “penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang professional dan berkelas dunia”.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia tenaga kerja, pada PT. Foresight Global cabang Bandung, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting karena hal ini merupakan aset perusahaan yang menjadi tolak ukur kualitas suatu perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*), jika tenaga kerja yang disalurkan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka perusahaan pengguna akan lebih percaya karena dapat dipastikan produktivitasnya akan mengalami peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas, hal ini tentu saja akan mengakibatkan meningkatnya keuntungan perusahaan pengguna.

Pelaksanaan *outsourcing* akan dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan manfaat yang penghematan biaya, peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan pelanggan yang mempererat hubungan antara konsumen dan

penjual, memastikan kontinuitas bisnis perusahaan, dan memperbaharui fokus perusahaan pada proses inovasi dan keahlian bisnis utama perusahaan. Dalam upaya peningkatan produktivitas, modal sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten dan memiliki kesadaran akan kebutuhan pasti menginginkan timbal balik (kompensasi) dari perusahaan untuk apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:156) bahwa “produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.” Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam proses produksi, selain peralatan dan bahan baku, sumber daya manusia yang memiliki kesadaran akan disiplin kerja menjadi hal yang sangat diperhatikan perusahaan, namun pada kenyataannya meningkatkan disiplin kerja karyawan bukanlah perkara yang mudah, jika karyawan tidak meningkatkan disiplin kerja mereka, maka bukan hanya berdampak pada hanya karyawan tersebut, tetapi berpengaruh pula terhadap perusahaan karena dengan tidak tercapainya target produksi, perusahaan akan mengalami kerugian.

Adapun data keluhan yang diberikan oleh perusahaan pengguna yaitu PT. Ceres Bandung dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1
Keluhan PT. FORESIGHT GLOBAL periode Juli - September 2016.

NO	JENIS KELUHAN
1	Adanya target produksi yang tidak tercapai
2	Banyaknya karyawan yang datang terlambat serta pulang lebih cepat
3	Absensi ketidakhadiran mengalami peningkatan
4	Banyaknya karyawan yang diberikan sanksi karena tidak mematuhi SOP
5	Karyawan tidak bekerja sesuai waktu yang ditentukan
6	Karyawan tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan
7	Terdapat karyawan yang tidak menggunakan atribut lengkap saat bekerja
8	Terdapat karyawan yang tidak memperhatikan kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja
9	Kualitas dan kuantitas kerja karyawan mengalami penurunan

(Sumber : Bagian Produksi PT. Ceres Bandung)

Adanya beberapa keluhan dari perusahaan pengguna tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan mengalami penurunan, kondisi ini mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang menurun secara kualitatif maupun kuantitatif. Bila hal ini tidak segera diantisipasi maka dikhawatirkan akan terjadi penurunan produksi yang mengakibatkan target tidak tercapai.

Berdasarkan gejala yang tampak pada uraian diatas, peneliti menduga bahwa permasalahan yang dominan menyebabkan produktivitas kerja menurun adalah tingkat disiplin kerja karyawan yang mengalami penurunan, dengan kesadaran karyawan akan kebutuhan bekerja dan pengharapan umpan balik dari perusahaan yang berupa kompensasi senantiasa menumbuhkan rasa selalu ingin lebih baik, baik dari tingkat kedisiplinan kerja maupun faktor produksi, namun dalam kenyataannya masih terdapat komplain dari pihak produksi PT.Ceres Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Dessler (2007:46) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka". Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan"

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan -imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahman Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.” Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggungjawab dalam bekerja. Tujuan organisasi yang hendak dicapai peranan variable -varabel tersebut saling mendukung dan berkaitan satu sama lainnya. Peranan individu dalam hal ini pegawai sangat penting karena suatu sistem, struktur, dan proses tidak akan berjalan dengan baik tanpa peranan individu dalam menjalankan variabel- variabel lainnya.

Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemampuan pegawai terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum (SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain -lain).

Produktivitas kerja

Menurut Yuniarsih dan suwatno (2008:156) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah “Hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja ”. Menurut Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:157) mendefinisikan “produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan nilai hasil perbandingan seluruh pengeluaran yang digunakan dibanding seluruh pemasukan yang digunakan selama satu periode.

Metode Penelitian Yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2013:2) bahwa “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:11) adalah “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.” Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara tiga variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

2. Metode Verifikatif

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa: “Penelitian verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel x terhadap y dan z yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

PEMBAHASAN

Analisis Korelasi dan Analisis Regresi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel serta menyatakan derajat keeratan hubungan antar variabel terkait. Pada pengolahan data pada SPSS digunakan modul analisis korelasi bivariate digunakan untuk mencari derajat keeratan hubungan dan arah hubungan, semakin tinggi nilai korelasinya semakin tinggi pula keeratan hubungan kedua variabel. Korelasi

parsial digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan masing- masing variabel independen Hasil data korelasi bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Koefisien Korelasi Parsial Kompensasi dengan Disiplin Kerja

		Correlations		
		Z	Y	X
Pearson Correlation	Z	1.000	.145	.279
	Y	.145	1.000	-.222
	X	.279	-.222	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.119	.011
	Y	.119	.	.034
	X	.011	.034	.
N	Z	68	68	68
	Y	68	68	68
	X	68	68	68

Koefisien korelasi Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja Secara Parsial

Berdasarkan analisis secara parsial (individual) diketahui, masing-masing variabel memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya. Keterkaitan tersebut tidak hanya diantara variabel indenpenden dengan variabel dependen, akan tetapi nilai korelasi diantara variabel independen itu sendiri menunjukan bahwa :

1. Nilai korelasi antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja menunjukan nilai koefisien korelasi yang sebesar 0.279 dengan arah positif. nilai tersebut menunjukan kompensasi dengan produktivitas kerja, berada dalam derajat kekuatan hubungan yang rendah karena ada pada rentang Klasifikasi 0.20-0.39.
2. Nilai korelasi dari Kompensasi dengan Disiplin Kerja menunjukan nilai koefisien korelasi yang sebesar 0.222. Nilai tersebut menunjukan kompensasi dengan disiplin kerja, berada dalam derajat kekuatan hubungan yang rendah karena ada pada rentang Klasifikasi 0.20-0.39.
3. Nilai korelasi antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja menunjukan nilai koefisien korelasi yang sebesar 0.145. Nilai tersebut menunjukan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, berada dalam derajat kekuatan hubungan yang sangat rendah karena ada pada rentang Klasifikasi 0,00 – 0,19.

Korelasi Kompensasi, disiplin kerja, dengan produktivitas kerja secara Simultan Nilai

Koefisien korelasi merupakan nilai yang didapatkan dari hasil output SPSS, penulis mengambil nilai koefisien korelasi untuk melihat korelasi variabel Kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja secara simultan.

Tabel 3
Analisis Korelasi Simultan Kompensasi, Disiplin kerja, dan Produktivitas Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.351 ^a	.123	.096	5.661	.123	4.565	2	65	.014	.798

a. Predictors: (Constant), X,Y
 b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan kepada hasil nilai koefisien korelasi secara simultan diketahui nilai korelasinya Kompensasi, Disiplin Kerja, dan produktivitas kerja sebesar 0.351. Nilai tersebut berada pada kisaran 0.20-0.39. yang tingkat derajat kekuatan hubungan pada klasifikasisasi rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa derajat kekuatan hubungan dari variable kompensasi dengan Disiplin kerja pada PT. Foresight Global Cabang Bandung rendah.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis regresi digunakan dalam peramalan variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independenya. Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variable dependen (Y) yang dinyatakan dalam %tase. Presentase peranan semua variabel bebas yang ditunjukkan atas nilai varibel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4
Koefisien Determinasi Parsial Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	10.886	9.497		1.146	.256					
1 Y	.418	.228	.218	1.828	.072	.145	.221	.212	.951	1.052
X	.371	.135	.328	2.752	.008	.279	.323	.320	.951	1.052

a. Dependent Variable: y

Koefisien Kompensasi, Disiplin kerja, dengan produktivitas kerja secara Parsial

Pengaruh secara koefisien determinasi parsial diketahui dengan membaca output SPSS dan mengkalikan nilai Standardized Coefficients Beta (pada tabel coefficient) dengan nilai korelasi parsial sebagai berikut

1. Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai Kompensasi terhadap Produktivitas ($X \rightarrow Z$) adalah sebesar 0.279 Nilai tersebut menunjukkan menunjukkan pengaruh kompensasi memberikan pengaruh terhadap Produktivitas kerja secara parsial adalah sebesar 27,9%.
2. Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai Kompensasi terhadap Disiplin kerja ($X \rightarrow Y$) adalah sebesar 0.222, Nilai tersebut menunjukkan menunjukkan pengaruh kompensasi memberikan pengaruh terhadap Disiplin kerja secara parsial adalah sebesar 22,2%.
3. Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai Disiplin kerja terhadap Produktivitas ($Y \rightarrow Z$) adalah sebesar 0.145, Nilai tersebut menunjukkan menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Produktivitas kerja secara parsial adalah sebesar 14,5%.

Koefisien Determinasi Kompensasi, Disiplin Kerja, dengan Produktivitas Kerja secara Simultan

Hasil estimasi ditunjukkan pada nilai *Rsquare* dengan nilai R square sebesar 0,123. Nilai tersebut menunjukkan menunjukkan pengaruh Kompensasi dan pengaruh disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan Produktivitas kerja secara simultan (keseluruhan) adalah sebesar 12.3 %.

Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Pengaruh dari Kompensasi dengan Produktivitas Kerja pada PT.Foresight Global terdiri dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*).
 - a. Pencarian pengaruh langsung (*direct effect*) Kompensasi terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 7.76 %.
 - b. Pencarian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pembelajaran Organisasi terhadap Keunggulan bersaing adalah sebesar 3,21 %
 - c. Maka diketahui pengaruh total Kompensasi terhadap Produktivitas kerja adalah $7.76\%+3.21\%=10.97\%$. Jadi diketahui pengaruh total Kompensasi terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 10.97%.
2. Pengaruh dari Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja pada PT.Foresight Global terdiri dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*).
 - a. Pencarian pengaruh langsung (*direct effect*) Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 2.10 %.
 - b. Pencarian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pembelajaran Organisasi terhadap Keunggulan bersaing adalah sebesar 1,41 %
 - c. Maka diketahui pengaruh total Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja adalah $2.10\%+1.41\%=3.51\%$. Jadi diketahui pengaruh total Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 3.51%.
1. Secara Bersama-sama Kompensasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi Produktivitas sebesar 14.48 % dan sisanya sebesar 85.52 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. pada analisis Kompensasi, disiplin kerja dan Produktivitas kerja dapat dituliskan dalam model koefisien sistematis sebagai berikut :

$$Z = 0.382 X + 0,279 Y + 0.661 \epsilon$$

Dimana :

- Z : Produktivitas Kerja
X : Kompensasi
Y : Disiplin Kerja

Model ini mengandung makna bahwa Pengaruh langsung kompensasi terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 7.76 %, pengaruh langsung dari Disiplin kerja

terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 2.10% . Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu kompensasi terhadap Produktivitas kerja melalui disiplin kerja adalah sebesar $= (0.279 \times 0.351 \times 0,382) \times 100\% = 3,21 \%$. Maka model path dalam analisis Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja yaitu sebesar 14,48 % .

Analisis jalur digunakan untuk meprediksi perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun nilainya. Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan karena variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu Kompensasi sebagai variabel X dan Disiplin Kerja sebagai variabel Y dan satu variable dependen yaitu Produktivitas kerja sebagai variabel Z, sehingga dapat diketahui dan dapat dibuktikan sejauh mana hubungan pembelajaran organisasi dan modal intelektual terhadap keunggulan bersaing.

Tabel 5
Koefisien Determinasi Parsial Kompensasi terhadap Disiplin kerja dan dampaknya terhadap Produktivitas kerja
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	10.886	9.497		1.146	.256					
1 Y	.418	.228	.218	1.828	.072	.145	.221	.212	.951	1.052
X	.371	.135	.328	2.752	.008	.279	.323	.320	.951	1.052

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,418, artinya setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar 1 kali diprediksi akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,418 kali, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.
2. Kompensasi memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,371, artinya peningkatan kompensasi sebesar 1 kali diprediksi akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,371 kali dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah.

Analisis Pengujian Hipotesis

Setelah dihitung ulang besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, selanjutnya dilakukan uji signifikansi untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih eksak dari hasil penelitian. Pengujian hipotesis dimulai dari uji sub struktur pertama, dan dilanjutkan dengan uji sub struktur kedua (model lengkap).

Tabel 6
Hasil analisis koefisien korelasi, Sig, t_{hit} , F_{hit} , R, R^2 , R Adjustment

Variabel	Korelasi	R	Koefisien Beta	T_{tabel}	Value/Sig	F_{hit}	F_{tabel}	Kesimpulan
X→Z	0,279	-	0,218	1,146	0,256			Signifikan
Y → Z	0,145	-	0,328	1,828	0,072			Signifikan
X → Y	0,222	-		2,752	0.008			Signifikan
X → Y → Z		0,351				4,565	0,014	

Uji Hipotesis Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas kerja secara Parsial

Dalam uji Hipotesis secara parsial dan simultan dapat ditunjukkan dengan t_{hitung} dan F_{tabel} dalam SPSS, sebagai berikut

1. Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan modal intelektual Hipotesis kedua yang akan diuji adalah pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hipotesis statistik berikut :

H_0 ; $\rho_{xy} = 0$, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja

H_a ; $\rho_{xy} \neq 0$, Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 2.752 dengan nilai signifikan (p-value) lebih besar dari 0,05. Karena t_{hitung} (2.752) lebih besar dibanding t_{tabel} (0.08) maka ada alasan yang kuat untuk menolak (H_0) dan menerima hipotesis penelian (H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Foresight Global cabang Bandung.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hipotesis statistik berikut :

H_0 ; $\rho_{xz} = 0$, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

H_a ; $\rho_{xz} \neq 0$, Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

t_{hitung} sebesar 1.146 dengan nilai signifikan (p-value) lebih besar dari 0,05. Karena t_{hitung} (1.146) lebih besar dibanding t_{tabel} (0.256) maka ada alasan yang kuat untuk menolak (H_0) dan menerima hipotesis penelian (H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Foresight Global cabang Bandung.

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hipotesis statistik berikut :

H_0 ; $\rho = 0$, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

H_a ; $\rho \neq 0$, Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

t_{hitung} sebesar 1.828 dengan nilai signifikan (p-value) lebih besar dari 0,05. Karena t_{hitung} (1.828) lebih besar dibanding t_{tabel} (0.072) maka ada alasan yang kuat untuk menolak (H_0) dan menerima hipotesis penelian (H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Foresight Global cabang Bandung.

Hipotesis Kompensasi, Disiplin kerja, dan Produktivitas secara Simultan

Pengujian secara keseluruhan (simultan) dilakukan untuk membuktikan apakah ada pengaruh dari paling sedikit satu variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Produktivitas kerja) ditolak dan sebaliknya. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah : H_0 ; $\rho = 0$, Secara simultan pembelajaran organisasi dan modal intelektual tidak berpengaruh terhadap Keunggulan bersaing H_1 ; $\rho \neq 0$, Secara simultan Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Untuk mengetahui uji hipotesis secara simultan. Uji ANOVA sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Anova Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas kerja
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.626	2	146.313	4.565	.014b
	Residual	2083.256	65	32.050		
	Total	2375.882	67			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin kerja

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4.565, dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F_{tabel} untuk $n = 68$; $k = 2$; $df = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$; diperoleh nilai sebesar 0.014. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4.565 > 0.014$, H_0 ditolak, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Foresight Global cabang Bandung. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang antara Kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

1. Sesuai data yang telah diolah Peneliti, Pelaksanaan kompensasi pada PT. Foresight Global mempunyai rata-rata sebesar 3,16 artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. FORESIGHT GLOBAL Cabang Bandung ternilai cukup baik, hal ini bisa dilihat dari rata-rata keseluruhan 3.16 yang berada pada interval 2.60-3.39. Berdasarkan data tersebut, hasil pemberian kompensasi yang masih perlu diperbaiki yaitu pemberian bonus jika karyawan mencapai target produksi.
2. Sesuai data yang telah diolah Peneliti, Pelaksanaan tingkat Disiplin kerja pada PT. Foresight Global mempunyai rata-rata sebesar 3.23, yang termasuk interval cukup baik yaitu 2.60-3.39. hal yang masih harus diperbaiki dalam faktor disiplin kerja yaitu karyawan tidak berusaha datang ke tempat kerja lebih awal sehingga saat bekerja banyaknya ketidaksiapan yang mengakibatkan terjadi ketidakefektifan waktu sehingga berdampak buruk terhadap proses produksi.

3. Sesuai data yang telah diolah Peneliti, Pelaksanaan tingkat Produktivitas kerja pada PT. Foresight Global mempunyai rata-rata sebesar 3,68 artinya produktivitas karyawan PT. FORESIGHT GLOBAL Cabang Bandung ternilai Baik, hal ini bisa dilihat dari rata-rata keseluruhan produktivitas kerja 3.68 yang berada pada interval 3.40 – 4.19, walaupun produktivitas kerja karyawan sudah termasuk dalam kategori baik, pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak mencapai target produksi.
4. Pengaruh dari Kompensasi dengan Produktivitas Kerja pada PT.Foresight Global terdiri dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*).
 - a. Pencarian pengaruh langsung (*direct effect*) Kompensasi terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 7.76 %.
 - b. Pencarian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pembelajaran Organisasi terhadap Keunggulan bersaing adalah sebesar 3,21 %
 - c. Maka diketahui pengaruh total Kompensasi terhadap Produktivitas kerja adalah $7.76\%+3.21\%=10.97\%$. Jadi diketahui pengaruh total Kompensasi terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 10.97%.
4. Pengaruh dari Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja pada PT.Foresight Global terdiri dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*).
 - a. Pencarian pengaruh langsung (*direct effect*) Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 2.10 %.
 - b. Pencarian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pembelajaran Organisasi terhadap Keunggulan bersaing adalah sebesar 1,41 %
 - c. Maka diketahui pengaruh total Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja adalah $2.10\%+1.41\%=3.51\%$. Jadi diketahui pengaruh total Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 3.51%.
5. Secara Bersama-sama Kompensasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi Produktivitas sebesar 14.48 % dan sisanya sebesar 85.52 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR ISI

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Penerbit : PT. Index. Jakarta.
- Indrajit, R.Eko., & Djokopranoto, R. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. C.V ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mashuri. 2008. *Metode Analisis Verifikatif dan Cara Menentukanya*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ketujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Riwayat Hidup:

- Aditya Yudanegara, S.Ikom., M.M.** Pendidikan Terakhir S2, Sekarang menjadi Dosen Program Studi Manajemen di STIE Indonesia Membangun (INABA).
- Dr. Gurawan Dayona Ismail, S.E., M.M.** Pendidikan Terakhir S3, Sekarang menjadi Dosen Program Studi Magister Manajemen di STIE Indonesia Membangun (INABA).
- Eva Mustika Syamawati, S.E,** Alumni STIE Indonesia Membangun (INABA).