
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DISIPLIN KERJA, AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan)

Salim Al' Afif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
Email: salimafif45@gmail.com

Siti Rodiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
Email: sitirodiah@umri.ac.id

Linda Hatri Suriyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
Email: lindahetri@umri.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the study of leadership style, quality of work life, work disciplin, human resource audits and compensation for employee work productivity. The population in this study were employees who worked at PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan in Pekanbaru Riau Provinsi. The sample of study was 98 respondent. The sampling method in this study was saturated sample. The data used in this study is primary data, which is done using a survey method with questionnaires. The processing method carried out is multiple linear regression. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of leadership style, quality of work life, work disciplin and human resource audits negatively affect employee work productivity. While the compensation variable has a positive effect on employee work productivity.

Keywords: *Leadership Style, Quality of Work Life, Work Disciplin, Human Resource Audit, Work Productivity.*

LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis saat ini menuntut perusahaan-perusahaan agar dapat dengan maksimal menggunakan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan salah satunya adalah laba yang tinggi. Sedangkan laba yang tinggi tidak lepas dari cerminan produktivitas kerja yang baik. Nawawi (2009) mengemukakan bahwa, produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input). Artinya kemampuan karyawan atau staf suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan hasil yang diperoleh. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang

singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Maka semakin baik produktivitas suatu karyawan akan berdampak positif terhadap laba suatu perusahaan.

Permasalahan terkait dengan produktivitas kerja telah terjadi pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan yaitu adanya penurunan produksi pada perusahaan ditahun 2017. Dimana ada empat sumber daya yang digunakan dalam proses produksi, semuanya mengalami penurunan produksi. Hal ini terjadi akibat produktivitas kerja karyawan yang kurang baik. Sehingga mengakibatkan tujuan perusahaan ditahun 2017 mengalami penurunan. Berikut data operasi dari PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan:

Tabel 1.1. Produksi Perusahaan

	2016			2017		
	Production (Gwh)	Self Consumption + Energy loses (Gwh)	Sales (Gwh)	Production (Gwh)	Self Consumption (Gwh)	Sales (Gwh)
Gas Alam	3.507	65,01	3.436	2.915	67,98	2.847
Batu bara	9.840	683,07	9.160	9.809	684,19	9.125
Minyak	1.687	24,21	1.663	474	17,51	457
Tenaga Air	11. 771	308,49	11.462	11.219	293,43	10.926
Total	26.805	1.080,78	25.721	24.507	1.065,99	23.441

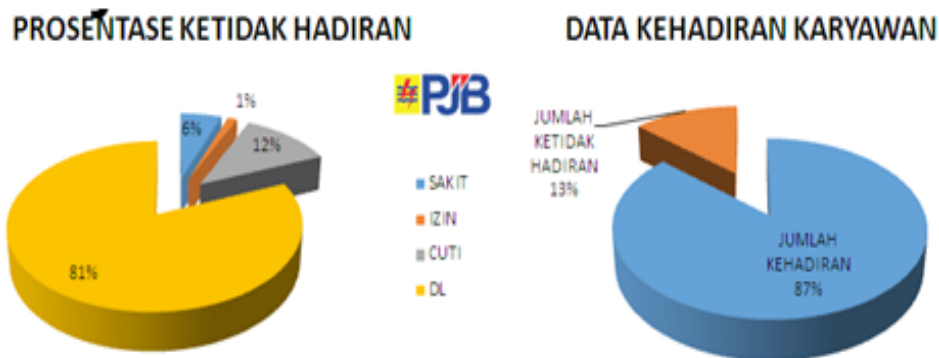
Sumber: Laporan statistic PJB UBJOM PLTU

Berdasarkan tabel di atas, masalah produktivitas terjadi pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan. Dimana Selama tahun 2017, jumlah energi listrik produksi sebesar 24.507 GWh, menurun 8,59% dibandingkan tahun sebelumnya. Penjualan energi listrik total PJB pada tahun 2017 sebesar 23.441 GWh. Prosentase energi listrik produksi sendiri per jenis energi primer adalah: gas alam 15.702 GWh (64,07%), batubara 5.614 GWh (22,91%), minyak 276 GWh (1,13%), dan tenaga air 2.915 GWh (11,89%).

Salah satu penyebab penurunan ini yakni tingkat disiplin karyawan, dimana persentase ketidakhadiran mencapai 13%. Dimana 81% diantara status ketidakhadiran tidak memiliki alasan yang jelas. 6% dengan alasan sakit, hal ini juga bisa disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja diperusahaan tersebut. Sedangkan 13% lagi dengan alasan cuti dan izin dengan berbagai keperluan.

Dengan banyaknya jumlah karyawan yang absen akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Sehingga membuat produktivitas akan menurun. Berikut ini data grafik tingkat kehadiran dari karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan:

Gambar 1.2. Persentase Absensi Karyawan



Sumber: Laporan statistic PJB UBJOM PLTU

Dengan tingginya permasalahan disiplin kerja, tentunya ada permasalahan antara manajemen (pimpinan) dengan tenaga kerja di perusahaan. Hal ini terkait dengan keputusan pemimpin dalam menciptakan suasana kerja (kualitas kehidupan kerja). Serta adanya pemberian kompensasi yang mungkin tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga permasalahan ini membuat hasil produksi perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Penelitian terkait produktivitas kerja karyawan telah banyak diteliti, diantaranya penelitian yang dilakukan Soedarsa et al. (2014) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa audit sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini menyatakan keberadaan audit manajemen sumber daya Manusia dengan tingkat keeratan kuat. Sedangkan menurut Hardjono & Dea (2016) mengatakan audit sumber daya manusia mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, temuan audit, dan pelaporan dan tindak lanjut.

Penelitian Abdussamad (2014) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Boediono & Erlyna (2015) menyatakan kompensasi secara finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Usman (2016) menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas Kerja. Sedangkan menurut Pertiwi (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin rendahnya tingkat kehadiran seorang pegawai diikuti pula rendahnya kuantitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, maka penelitian ini ingin menguji kembali beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Diantaranya gaya kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, audit sumber daya manusia dan kompensasi.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Thoha (2010) mengemukakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan dasar yang dipergunakan untuk mengklasifikasikan tipe kepemimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berdasarkan pada indikator yang dikemukakan oleh (Rivai & Sagala, 2013), yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut J. Usman (2009) mengatakan kualitas kehidupan kerja adalah program menyeluruh yang meliputi banyak kebutuhan dan keinginan. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu alasan terkait kinerja, absensi, stress, keluarnya karyawan dari organisasi, efektifitas organisasional dan komitmen organisasi (Penny & Joanne, 2013). Kualitas kehidupan kerja juga merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga membuat produktivitas organisasi akan menjadi lebih baik.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Audit Sumber Daya Manusia

Menurut Bayangkara (2015), audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia menekankan penilaian evaluasi terhadap berbagai aktifitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktifitas sumber daya manusia yang di audit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut.

Kompensasi

Menurut Ambar & Rosidah (2009), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam penerapannya, kompensasi dapat dibagi menjadi lima jenis kompensasi antara lain adalah gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan, asuransi (Husein, 2007).

Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2009) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Menurut Sedarmayanti (2007) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan sangat dibutuhkan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Dengan mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang yang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Daris (2015) menyatakan kepemimpinan dan kompensasi finansial memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Ini berdasarkan pada motivasi yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pemimpin perusahaan merupakan roda penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan harus memiliki kemampuan memimpin karyawan dengan jujur, disiplin, sehingga karyawan akan hormat dan segan. Kepemimpinan kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Purnama (2012) mengemukakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan akan memberikan struktur tugas dan kewibawaan kedudukan pemimpin terhadap kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diperoleh hipotesis yaitu:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Sumarsono (2009) bahwa kualitas kehidupan kerja telah memberikan harapan terhadap kepuasan pekerja mengenai kebutuhan personil melalui pengkayaan pengalaman dalam organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Zin (2004) menyatakan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan Sumarsono (2009) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja telah memberikan harapan terhadap kepuasan pekerja mengenai kebutuhan-kebutuhan personil melalui pengkayaan pengalaman dalam organisasi. Sehingga memberikan dampak terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diperoleh hipotesis yaitu:

H2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Usman (2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya dengan semakin meningkatnya disiplin kerja maka produktivitas kerja akan semakin baik. Sebaliknya apabila perilaku *indisipliner* yang dilakukan oleh karyawan dibiarkan terus-menerus akan mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Keuntungan perusahaan menjadi turun dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Marwanto, 2010). Bagi dunia usaha disiplin kerja merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan kegiatan diperusahaan lebih banyak mengguakan tenaga kerja manusia jika dibandingkan dengan tenaga mesin. Karyawan memiliki peran dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi (Patmarina, H., Erisna & Fransiska., 2012).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diperoleh hipotesis yaitu:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Audit Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Hardjono & Dea (2016) menyatakan bahwa audit sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, temuan audit dan pelaporan tindak lanjut. Hal ini harus sejalan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen. Dengan demikian karyawan tetap mempertahankan pola kerja yang senantiasa meningkatkan kualitas dan tanggung jawabnya. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Willy (2002) bahwa setelah perencanaan audit sumber daya

manusia dilanjutkan dengan pelaksanaan audit sumber daya manusia selanjutnya adalah kegiatan pengukuran kinerja, yaitu suatu proses-proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Apabila tingkat efisiensi dan efektivitas kegiatan telah terealisasi maka produktivitas kerja akan meningkat sehingga menimbulkan dampak positif bagi operasional yang direncanakan. Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diperoleh hipotesis yaitu:

H4 : Audit sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

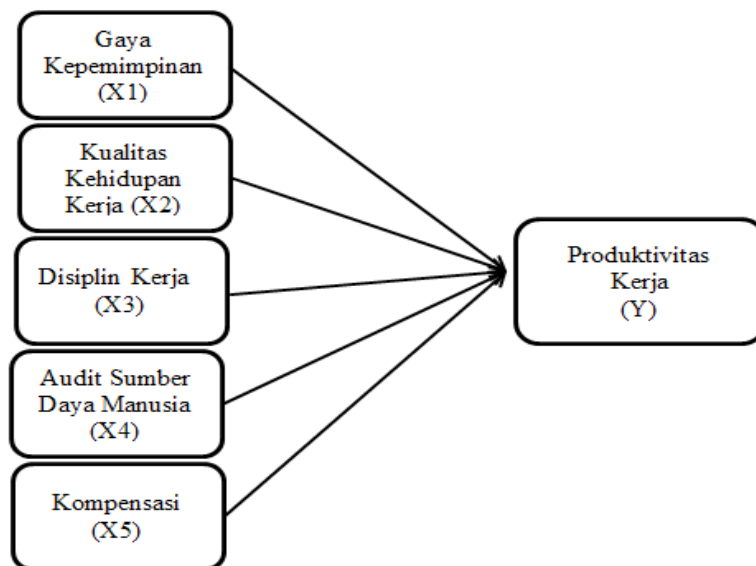
Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Kasmir (2016) berpendapat bahwa, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dan kompensasi menjadi motivasi untuk terus berkarya dan meningkatkan produktivitasnya. Besarnya kompensasi yang diberikan keada karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Pada umumnya karyawan akan menerima kompensasi yang berbeda berdasarkan produktivitas dan kebijakan perusahaan dalam menetapkan sistem kompensasi (Handoko, 2011).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diperoleh hipotesis yaitu:

H5 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan perumusan hipotesis di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasil penyajiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2015).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit bisnis jasa, operasi dan maintenance PLTU Tenayan Jl. Ringroad 70, RT 04 RW 02, Kelurahan Industri Tenayan, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru Kota.

JENIS DAN SUMBER DATA

Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan, sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini yaitu kuesioner online yang dibuat dengan google form. Berikut ini linknya: <https://docs.google.com/form/d/e/1FAIpQLSd kz6phfj7at3xAcoUrI0TEFeSJZ9ewbM0SafqJsnYhmcTH6Q/viewform>

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan. Berikut ini merupakan rincian seluruh karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan yang dijadikan sebagai populasi.

Tabel 3.1. Populasi Karyawan

Bagian	Jumlah Karyawan
Staff Operasi	33 Orang
Staff Maintenance	36 Orang
Staff Engineering	15 Orang
Staff Administrasi	14 Orang
Jumlah	98 Orang

Sumber: Laporan statistic PJB UBJOM

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 98 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan dasar yang dipergunakan untuk mengklasifikasikan tipe kepemimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan (Rivai & Sagala, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepentingan pelaksanaan tugas • Pelaksanaan hubungan kerja sama • Kepentingan hasil yang dicapai 	Likert
Kualitas kehidupan kerja (X2)	Kualitas kehidupan kerja adalah program menyeluruh yang meliputi banyak kebutuhan dan keinginan (J. Usman, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> • Keselamatan kerja • Fasilitas • Pengembangan karir • Komunikasi 	Likert
Disiplin kerja (X3)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013).	<ul style="list-style-type: none"> • Tertib, tepat waktu dan teratu • Cara berpakaian • Tanggung jawab • Mengikuti peraturan kerja 	Likert
Audit SDM (X4)	Audit sdm merupakan penilaian dan analisis yang komperhensif terhadap program-program sdm (Bayangkara, 2015).	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan • Pelaksanaan • Pelaporan 	Likert
Kompensa si (X5)	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Ambar & Rosidah, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> • Upah dan gaji • Insentif • Tunjangan • Fasilitas 	Likert

TEKNIK ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness /kemencengan distribusi (Ghozali, 2013).

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Product Moment Pearson dengan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows ver 25. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

Hasil r hitung $>$ r tabel

Nilai signifikansi (p) $<$ 0,05

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2013).

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Sugiyono (2015) menyatakan, untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Uji statistik normalitas menggunakan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S). Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0.05, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dimana uji ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai mutlak residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila nilai p -value pada hasil uji t terdapat koefisien regresi kecil dari nilai 0,05 maka nilai residual terjadi gejala heteroskedastisitas. Sedangkan apabila nilai p -value pada hasil uji t terdapat koefisien regresi lebih besar dari nilai 0,05 maka nilai residual tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ghazali (2013) menyatakan, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau *VIF* kecil dari 10, maka tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Sebaliknya jika terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau *VIF* lebih dari 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian.

Persamaan Regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen produktivitas kerja
- A : Konstanta persamaan regresi
- b1-b4 : Koefisien
- e : Variabel Pengganggu (error)
- X1 : Variabel independen gaya Kepemimpinan
- X2 : Variabel independen kualitas kehidupan kerja
- X3 : Variabel independen disiplin kerja
- X4 : Variabel independen audit sumber daya manusia
- X5 : Variabel independen kompensasi

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2013) uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa besar variabel-variabel independen secara bersama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel independen. Dimana nilai R^2 yang semakin tinggi menjelaskan bahwa variabel independen semakin baik kemampuannya dalam menjelaskan variabel dependen pada penelitian. Semakin kecil nilai R^2 berarti semakin sedikit kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen pada penelitian.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini diuji dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution for Windows ver 25*). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian untuk uji t adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai $sig > 0,05$.

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai $sig < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tenayan di Pekanbaru. Peneliti menyerahkan eksemplar kuisisioner online kepada 98 responden melalui sebuah media social. Sehingga data yang dapat digunakan untuk di analisis sebanyak 98 kuisisioner. Rincian mengenai tingkat pengembalian kuisisioner disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Daftar Pengiriman Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah responden	98	100
Responden yang mengisi	98	100
Responden yang tidak mengisi	0	0
Kuisisioner yang tidak dapat dianalisis	0	0
Kuisisioner yang dapat dianalisis	98	100

Sumber: Data peneliti (2019)

Statistik Deskriptif

Statistik dalam penelitian ini merujuk pada rata rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Audit Sumber Daya Manusia (X4), Kompensasi (X5) dan Produktivitas Kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
Gaya Kepemimpinan	98	2,00	5,00	3,896	0,727
Kualitas Kehidupan Kerja	98	2,40	5,00	3,833	0,752
Disiplin Kerja	98	2,60	5,00	3,918	0,501
Audit Sumber Daya Manusia	98	2,57	5,00	3,899	0,582
Kompensasi	98	1,80	5,00	3,816	0,774
Produktivitas Kerja	98	3,00	5,00	4,293	0,513
Valid N	98				

Sumber: Data Peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa n atau jumlah data responden yaitu 98 buah yang berasal dari karyawan PT PJB UBJOM PLTU Tenayan.

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas Data

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Keterangan	r tabel	r hitung	Hasil
Pernyataan 1	0,199	0,691	Valid
Pernyataan 2	0,199	0,832	Valid
Pernyataan 3	0,199	0,817	Valid
Pernyataan 4	0,199	0,815	Valid
Pernyataan 5	0,199	0,722	Valid

Sumber: Data Peneliti (2019)

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Keterangan	r tabel	r hitung	Hasil
Pernyataan 1	0,199	0,770	Valid
Pernyataan 2	0,199	0,800	Valid
Pernyataan 3	0,199	0,794	Valid
Pernyataan 4	0,199	0,799	Valid
Pernyataan 5	0,199	0,789	Valid

Sumber: Data Peneliti (2019)

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Keterangan	r tabel	r hitung	Hasil
Pernyataan 1	0,199	0,319	Valid
Pernyataan 2	0,199	0,579	Valid
Pernyataan 3	0,199	0,333	Valid
Pernyataan 4	0,199	0,429	Valid
Pernyataan 5	0,199	0,281	Valid

Sumber: Data Peneliti (2019)

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Audit Sumber Daya Manusia

Keterangan	r tabel	r hitung	Hasil
Pernyataan 1	0,199	0,635	Valid
Pernyataan 2	0,199	0,560	Valid
Pernyataan 3	0,199	0,654	Valid
Pernyataan 4	0,199	0,598	Valid
Pernyataan 5	0,199	0,765	Valid
Pernyataan 6	0,199	0,733	Valid
Pernyataan 7	0,199	0,853	Valid

Sumber: Data Peneliti (2019)

Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Keterangan	r tabel	r hitung	Hasil
Pernyataan 1	0,199	0,832	Valid
Pernyataan 2	0,199	0,789	Valid
Pernyataan 3	0,199	0,779	Valid
Pernyataan 4	0,199	0,786	Valid
Pernyataan 5	0,199	0,715	Valid

Sumber: Data Peneliti (2019)

Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Keterangan	r tabel	r hitung	Hasil
Pernyataan 1	0,199	0,715	Valid
Pernyataan 2	0,199	0,760	Valid
Pernyataan 3	0,199	0,760	Valid
Pernyataan 4	0,199	0,697	Valid
Pernyataan 5	0,199	0,793	Valid
Pernyataan 6	0,199	0,846	Valid
Pernyataan 7	0,199	0,790	Valid

Sumber: Data Peneliti (2019)

Uji Reliabilitas Data

Hasil pengujian reliabilitas data untuk pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,833	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,848	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,743	Reliabel
Audit Sumber Daya Manusia (X4)	0,816	Reliabel
Kompensasi (X5)	0,839	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,880	Reliabel

Sumber: Data Peneliti (2019)

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Berikut tabel uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39989788
	Absolute	,059
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,584
Asymp. Sig. (2-tailed)		,884

Sumber: Data Peneliti (2019)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi uji normalitas dengan metode Komolgorof Smirnov diperoleh angka probabilitas. Sig (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Sehingga diperoleh nilai $0,884 > 0,05$ yang artinya bahwa data menunjukkan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan matriks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,369	2,712
Kualitas Kehidupan Kerja	0,347	2,885
Disiplin Kerja	0,638	1,566
Audit Sumber Daya Manusia	0,345	2,900
Kompensasi	0,521	1,920

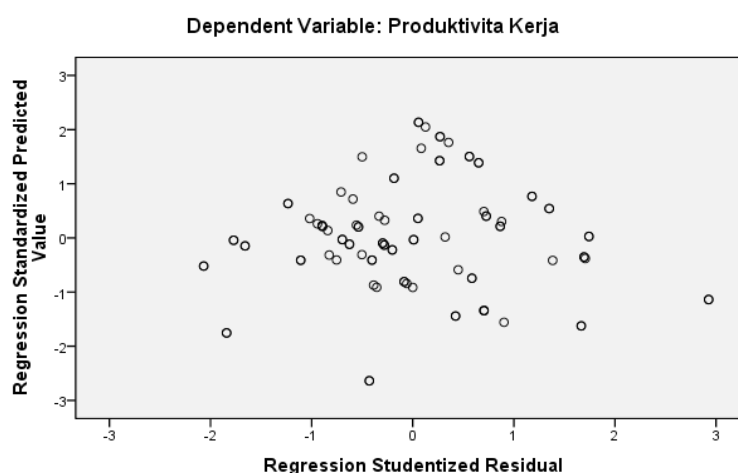
Sumber: Data Peneliti (2019)

Pada tabel diatas, terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki VIF besar dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 10%. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Peneliti (2019)

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS bisa dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,859	0,356		5,225	,000
Gaya Kepemimpinan	,033	,094	,046	,345	,731
Kualitas Kehidupan Kerja	,082	,094	,120	,869	,387
Disiplin Kerja	,188	,104	,184	1,803	,075
Audit SDM	,161	,122	,183	1,318	,191
Kompensasi	,165	,075	,250	2,216	,029

Sumber: Data Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y: 1,859 + 0,33 + 0,082 + 0,188 + 0,161 + 0,165 e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 1,859 artinya adalah apabila X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Kualitas Kehidupan Kerja), X3 (Disiplin Kerja), X4 (Audit Sumber Daya Manusia) dan X5 (Kompensasi) diasumsikan nol (0), maka Y (Produktivitas Kerja) bernilai 1,859.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,033 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,033 dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan gaya kepemimpinan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,033 dengan anggapan bahwa X1 tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja (X2) sebesar 0,082 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,082 dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan gaya kepemimpinan akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,082 dengan anggapan bahwa X2 tetap.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,188 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,188 dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan disiplin kerja akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,188 dengan anggapan bahwa X3 tetap.

Nilai koefisien regresi variabel audit sumber daya manusia (X4) sebesar 0,161 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan audit sumber daya manusia maka akan meningkatkan

produktivitas kerja sebesar 0,161 dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan audit sumber daya manusia akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,161 dengan anggapan bahwa X4 tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X5) sebesar 0,165 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,165 dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan gaya kepemimpinan akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,165 dengan anggapan bahwa X5 tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 a	,391	,358	,41062

Sumber: Data Peneliti (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,391. Hal ini berarti 39,1% produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), kualitas kehidupan kerja (X2), disiplin kerja (X3), audit sumber daya manusia (X4), dan kompensasi (X5). Sedangkan sisanya yaitu 60,9% produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.18. Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis	t hitung	t tabel	Signifikan	Alpha (a)	Keterangan
H1	0,345	1,986	0,731	0,05	Ditolak

Sumber: Data Peneliti (2019)

Berdasarkan table diatas, diketahui t hitung = 0,345 kecil dari t tabel =1,986 dengan nilai signifikan 0,731 > 0,05. Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Ini berarti variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**Tabel 4.19.** Hipotesis Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Hipotesis	t hitung	t tabel	Signifikan	Alpha (a)	Keterangan
H2	0,869	1,986	0,387	0,05	Ditolak

Sumber: Data Peneliti (2019)

Berdasarkan table diatas, diketahui t hitung = 0,869 kecil dari t tabel =1,986 dengan nilai signifikan 0,387 > 0,05. Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Ini berarti variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**Tabel 4.20.** Hipotesis Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis	t hitung	t tabel	Signifikan	Alpha (a)	Keterangan
H3	1,803	1,986	0,075	0,05	Ditolak

Sumber: Data Peneliti (2019)

Berdasarkan table diatas, diketahui t hitung = 1,803 kecil dari t tabel =1,986 dengan nilai signifikan 0,075 > 0,05. Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Ini berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja**Tabel 4.21.** Hipotesis Variabel Audit Sumber Daya Manusia

Hipotesis	t hitung	t tabel	Signifikan	Alpha (a)	Keterangan
H4	1,318	1,986	0,191	0,05	Ditolak

Sumber: Data Peneliti (2019)

Berdasarkan table diatas, diketahui t hitung = 1,318 kecil dari t tabel =1,986 dengan nilai signifikan 0,191 > 0,05. Maka H0 diterima dan Ha ditolak. Ini berarti variabel audit sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**Tabel 4.22.** Hipotesis Variabel Kompensasi

Hipotesis	t hitung	t tabel	Signifikan	Alpha (a)	Keterangan
H5	2,216	1,986	0,029	0,05	Diterima

Sumber: Data Peneliti (2019)

Berdasarkan table diatas, diketahui t hitung = 2,216 besar dari t tabel = 1,986 dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena dari hasil uji t , diperoleh nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,731 lebih besar daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini dikarenakan persepsi dan asumsi karyawan berbeda-beda untuk menilai pemimpinnya. Menurut Sumarsono (2009) menyatakan, setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para pengikutnya. Pemimpin yang positif, partisipatif dan berorientasi konsiderasi tidak selamanya menjadi pemimpin yang baik, kecuali model pemimpin kontijensi. Model ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai bergantung pada situasi dimana pemimpin bekerja (Pinto, Jeffrey K. Et all, 1998).

Hasil dari penyebaran kuesioner didapatkan bahwa, rata-rata responden kurang setuju pernyataan dimana pimpinan dalam mendelegasikan tugas menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan pemimpin memberikan saran dalam menyelesaikan tugas kepada bawahannya. Hal ini dipengaruhi oleh usia dan pengalaman pemimpin, dimana rata-rata usia pimpinan di PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan adalah 30 tahun dengan lulusan D3 dan rata-rata lama bekerja 3 tahun lebih diperusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukwandi & Yonathan., 2014). Ghoniyah & Masurip (2011) menyatakan, untuk mewujudkan produktivitas ternyata tidak hanya melalui upaya memainkan peran kepemimpinan, karena keteladanan seorang pemimpin saja belum cukup tanpa adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan proses dimana seorang pemimpin dan bawahan saling mendorong satu sama lain kearah moral dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas (Sedarmayanti, 2007)

Kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja

Kualitas kehidupan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena dari hasil uji t , diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,387 lebih besar daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini dikarenakan dampak kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas membutuhkan waktu. Menurut Robbins (2002) menyatakan, kualitas kehidupan kerja dapat tercapai melalui proses yang kompleks, baik berasal dari pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis perusahaan. Idealnya produktivitas dicapai melalui kinerja tinggi (efektivitas dan efisiensi) dengan rasa kepuasan pribadi oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan. Selain itu pride karyawan akan dicerminkan pula dalam bentuk perasaan bangga sebagai bagian dari suatu tim kerja. Hasil dari penyebaran kuesioner didapatkan bahwa, rata-rata responden kurang setuju pernyataan dimana perusahaan membuat mereka merasa bangga bisa bekerja

diperusahaan tersebut. Hal ini berarti karyawan belum merasa puas atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kartika (2009) yang menyatakan, terdapat pengaruh negatif Quality of Work Life terhadap produktivitas kerja. Karena Quality of Work Life (QWL) membawa pengaruh positif dan negatif terhadap perusahaan. Dimana pengaruh negatif secara langsung yaitu terletak pada tingkat pendidikan karyawan, yang berkaitan dengan tuntutan terhadap organisasi. Sehingga secara tidak langsung akan berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi tersebut (Haryanto, 1996 dalam (Angelia, 2013)).

Berdasarkan data yang diperoleh, dimana rata-rata tingkat pendidikan karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Tenayan merupakan lulusan SMK sederajat. Tentunya hal ini sangat mempengaruhi tuntutan dan keinginan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena dari hasil uji t, diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,075 lebih besar daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman (2016) yang menyatakan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana terdapat hubungan yang rendah dari loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja.

Hasil dari penyebaran kuesioner didapatkan bahwa, rata-rata kurang setuju pernyataan dimana mereka tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam operasional. Menurut Sinungan (2009) menyatakan, faktor yang mempengaruhi disiplin seseorang adalah pendidikan. Karena dengan tingginya pendidikan seseorang akan lebih mudah menerima segala perkembangan yang ada di perusahaan. Selain itu pendidikan diyakini mempengaruhi kecakapan, tingkah laku dan sikap seseorang (Utama, 2013). Berdasarkan data penelitian ini, rata-rata karyawan merupakan lulusan SMK. Tentunya tingkat disiplin mereka berbeda dengan karyawan yang lulusan sarjana. Sehingga kesadaran dan kesiediaan mereka pun berbeda dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Oleh karena itu mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti asset-asset perusahaan yang lain (Fauzi, 2016).

Audit sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

Audit sumber daya manusia (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena dari hasil uji t, diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,191 lebih besar daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlita, Dkk (2017) yang menyatakan, proses audit terkadang dianggap memberikan tekanan terhadap karyawan misalnya dalam penyajian data/bukti kepada auditor. Hal ini menyangkut penilaian kinerja karyawan, dimana seringkali berakibat negatif bagi pihak-pihak yang terlibat. Sehingga menimbulkan rasa

curiga antara pihak yang memeriksa dan pihak yang diperiksa. Hasil dari penyebaran kuesioner didapatkan bahwa, rata-rata setuju pernyataan dimana dengan adanya auditor membuat mereka merasa terganggu dalam bekerja.

Hasil yang sama, penelitian Hardjono & Dea (2016) menyatakan, audit sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas kerja. Dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, temuan audit, pelaporan dan tindak lanjut. Karena ada beberapa hal yang menghambat fungsi audit SDM. Menurut Siagian (2009) menyatakan, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa fungsi-fungsi tertentu dalam mengurus SDM yang memakan biaya besar seperti rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Sehingga hal ini menghambat tercapainya program dalam evaluasi dan pengembangan di bidang SDM. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat 73% karyawan teknik dan 56% karyawan non teknik yang masih belum memiliki sertifikat. Hal ini berakibat kurang baiknya efektivitas kerja dan upaya mengoptimalkan produktivitas pekerja dan perusahaan.

Kompensasi terhadap produktivitas kerja

Kompensasi (X5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena dari hasil uji t, diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,029 lebih kecil daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdussamad (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari penyebaran kuesioner didapatkan bahwa, rata-rata responden setuju pernyataan dimana kompensasi yang diberikan sesuai dengan perjanjian diberikan secara adil.

Menurut Simamora (2004) menyatakan pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sangat rasional sebab menyangkut dengan kebutuhan personal. Kompensasi diberikan semata-mata untuk kesejahteraan karyawan serta sebagai alat untuk membangun motivasi dan spirit karyawan untuk lebih menghasilkan kinerja yang bagus demi meningkatkan produktivitas kerja. Kasmir (2016) menyatakan kompensasi yang baik akan mampu memperoleh tenaga kerja yang potensial dan profesional sehingga memudahkan sasaran strategis meningkatkan produktivitas. Disisi lain tanpa adanya kompensasi yang sesuai, akan beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali. Hasil penelitian ini berbeda dengan Boediono & Erlyna (2015) yang menyatakan, kompensasi secara finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen dan budaya organisasi terhadap kecurangan akuntansi maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,731 lebih besar daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PJB UBJOM PLTU Tenayan.
2. Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,387 lebih besar daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PJB UBJOM PLTU Tenayan.
3. Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,075 lebih besar daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PJB UBJOM PLTU Tenayan.
4. Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel audit sumber daya manusia sebesar 0,191 lebih besar daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PJB UBJOM PLTU Tenayan.
5. Dari hasil pengujian parsial (t), diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,029 lebih kecil daripada signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PJB UBJOM PLTU Tenayan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saransaran sebagai pelengkap terhadap penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya bisa menambah metode wawancara untuk meningkatkan sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab semua pernyataan-pernyataan yang ada.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah variabel independen yang lain. Karena sangat memungkinkan variabel independen yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan seperti motivasi, pelatihan, pendidikan dan komitmen organisasi.

REFERENSI

- Abdussamad. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, XVIII(03), 456-466.
- Ambar, T. S., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

- Angelia, N. (2013). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Salemba Empat.
- Boediono, & Erlyna. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. POS Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2).
- Daris, E. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit UIN Jakarta. *Jurnal Agribisnis*, 9.
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen, . Vol. 2 No. 2 Hal. 118-129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (2nd ed.). BPFE.
- Hardjono, H., & Dea., B. (2016). Pengaruh Audit SDM dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja di CV. Karunia Dharma Sentosa cabang Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 14(2), 1-16.
- Husein, U. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartika, L. (2009). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Quality Of Work Life (QWL) pada PT Pertamina (Persero) Perkapalan*. Universitas Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Marwanto. (2010). Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur. *Jurnal Eksis*, 6(1).
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Patmarina, H., Erisna, N., & Fransiska. (2012). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mediasi oleh produktivitas kerja perusahaan CV. Laut selatan jaya Bandar lampung. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(14).
- Penny, W. Y. ., & Joanne, C. S. . (2013). Casino employees perceptions of their quality of work life. *International Journal of Hospitality Management.*, 34, 348-358.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5(1), 5360-5374.
- Purnama, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management*, 9.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo.

- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Empat)*. Salemba Empat.
- Sinungan., M. (2009). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Soedarsa, H. G., Anwar, C., & Shanti. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukwandi, R., & Yonathan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. Sukwandi, Ronald dan Yonathan. *Jurnal Teknik Dan Ilmu Komputer*, 3.
- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Graha Ilmu.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911-922.
- Usman, J. (2009). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi dan Produksi Rantau*. Universitas Terbuka.
- Willy, S. (2002). *Audit Sumber Daya*. PT Vorqistama Binamega.
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gajahmada International Journal of Business*, 6 (3), 323-334.