
Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Griya Façade

Bayu Pamungkas*

Budi Wahono**

Khalikussabir***

Email : bayusaputramungkas2@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study examines the effect of compensation, performance effectiveness, and job satisfaction on employee productivity at CV Griya Facade. Human resources play a crucial role in determining organizational success, particularly in companies engaged in construction and manufacturing services where work efficiency, quality, and timeliness are essential. Low productivity levels, such as project delays, employee absenteeism, and declining work quality, indicate the need to identify factors that influence employee productivity. This research uses a quantitative approach with explanatory research design to analyze the relationship between the independent variables and employee productivity. The population of this study consisted of all employees of CV Griya Facade, and a saturated sampling technique was applied, meaning that all employees were used as research respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis supported by validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The results of the study indicate that compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee productivity, while performance effectiveness shows a positive but not statistically significant effect. Simultaneously, compensation, performance effectiveness, and job satisfaction significantly influence employee productivity. These findings imply that organizations need to improve fair compensation systems and create a supportive work environment to increase job satisfaction, which ultimately contributes to higher employee productivity and organizational performance.

Keywords: Compensation, Performance Effectiveness, Job Satisfaction, Employee Productivity..

Pendahuluan

SDM adalah kekayaan strategis pada perusahaan yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Produktivitas karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan manufaktur seperti CV Griya Facade sangat bergantung pada kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan proyek.

Permasalahan produktivitas di CV Griya Facade ditunjukkan oleh keterlambatan penyelesaian proyek, ketidakhadiran karyawan, serta penurunan kualitas hasil kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas belum optimal. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi produktivitas tersebut adalah kompensasi, efektivitas kinerja, dan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan proporsional mampu mendorong semangat kerja. Efektivitas kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan secara efisien. Sementara itu, kepuasan kerja berkaitan dengan pandangan positif karyawan terhadap peran kerja, kondisi kerja, maupun sistem organisasi. Ketiga variabel tersebut diduga memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini guna menelaah dampak kompensasi, efektivitas kinerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV Griya Facade.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan (Simanjuntak, 2011). Produktivitas mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam menghasilkan output yang optimal baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Kompensasi

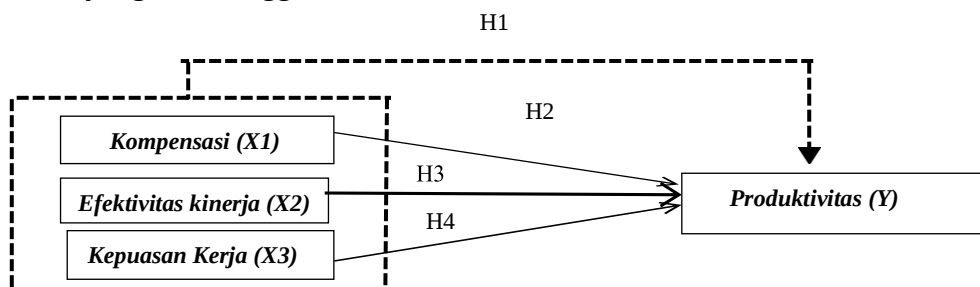
Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Suryani & Hastono, 2020). Kompensasi yang adil meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), efektivitas kinerja tercermin dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan puas atau tidak puas (Suryani, 2022). Karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Griya Facade.
- H2: Efektivitas kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Griya Facade.
- H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Griya Facade.
- H4: Kompensasi, efektivitas kinerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Griya Facade.

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan jenis explanatory research guna menganalisis dampak kompensasi, efektivitas kinerja, dan kepuasan kerja pada produktivitas karyawan pada CV Griya Facade. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan teknik sampling jenuh sehingga semua karyawan dijadikan responden.

Data yang digunakan berupa data primer yang didapatkan dari kuesioner berskala Likert dan data sekunder dari dokumen serta literatur pendukung. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda. Hipotesis diuji menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) guna mengidentifikasi besarnya dampak variabel bebas terhadap produktivitas karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas karyawan adalah kompetensi karyawan dalam menciptakan hasil kerja secara tepat dan hemat sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, yang diukur melalui kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi dalam bekerja, dan kemampuan mencapai target yang telah ditentukan.

Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan keseluruhan kompensasi yang diperoleh karyawan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasinya terhadap instansi, baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil. Indikator meliputi gaji atau upah, tunjangan, insentif atau bonus, keadilan sistem pembayaran, serta kesesuaian kompensasi dengan beban kerja.

Efektivitas Kinerja (X2)

Efektivitas kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target, standar, dan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Yang diukur melalui pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama.

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	Y	Y.1	0.829	0.279	0.000	Valid
2	Y	Y.2	0.797	0.279	0.000	Valid
3	Y	Y.3	0.737	0.279	0.000	Valid
4	X1	X1.1	0.879	0.279	0.000	Valid
5	X1	X1.2	0.929	0.279	0.000	Valid
6	X2	X2.1	0.766	0.279	0.000	Valid
7	X2	X2.2	0.709	0.279	0.000	Valid
8	X2	X2.3	0.790	0.279	0.000	Valid
9	X2	X2.4	0.748	0.279	0.000	Valid
10	X3	X3.1	0.837	0.279	0.000	Valid
11	X3	X3.2	0.810	0.279	0.000	Valid
12	X3	X3.3	0.736	0.279	0.000	Valid
13	X3	X3.4	0.821	0.279	0.000	Valid
14	X3	X3.5	0.755	0.279	0.000	Valid

Sumber : data diolah, 2026

Temuan hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, efektivitas kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan mempunyai taraf r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka, semua kuesioner dikatakan layak dan dapat diterapkan sebagai alat ukur dalam kajian. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator telah merefleksikan variabel yang diteliti secara akurat dan konsisten.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	X1	0.765	$\geq 0,60$	Reliabel
2	X2	0.745	$\geq 0,60$	Reliabel
3	X3	0.851	$\geq 0,60$	Reliabel
4	Y	0.682	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : data diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu kompensasi, efektivitas kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan, mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.01789679
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.082
	Negative	-0.065
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data diolah, 2026

Nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan data memiliki distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dianalisis berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.584	1.712	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0.651	1.537	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	0.593	1.687	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data diolah, 2026

Nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 pada seluruh variabel independen menunjukkan tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Maka, bisa dinyatakan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinieritas, sehingga setiap variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara mandiri tanpa adanya distorsi akibat korelasi yang berlebihan. Kondisi ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk analisis lanjutan dan interpretasi hasil penelitian dapat dilakukan secara valid dan reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Keterangan
X1	0.163	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
X2	0.162	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
X3	0.195	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
X4	0.188	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Sumber : data diolah, 2026

Mengacu pada uji, variabel X1 memiliki nilai sig 0,163, X2 0,162, X3 0,195, dan X4 0,188. Semua nilai sig tersebut lebih tinggi dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.451	1.025		1.416	0.163
	X1	0.619	0.123	0.499	5.018	0.000
	X2	0.122	0.070	0.165	1.754	0.086
	X3	0.190	0.056	0.336	3.404	0.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan hasil output regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,451 + 0,619X_1 + 0,122X_2 + 0,190X_3$$

- Konstanta memiliki nilai 1,451 mengindikasikan bahwa apabila kompensasi (X1), efektivitas kinerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) bernilai nol, sehingga produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai senilai 1,451.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) senilai 0,619 dengan nilai sig 0,000 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu unit kompensasi akan meningkatkan produktivitas senilai 0,619 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi variabel efektivitas kinerja (X2) sebesar 0,122 dengan nilai sig 0,086 (> 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kinerja memberikan dampak positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua tidak didukung secara statistik.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,190 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak nyata dan bermakna terhadap produktivitas karyawan.

Uji F**Tabel 6 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.950	3	46.650	42.268	.000 ^b
	Residual	50.770	46	1.104		
	Total	190.720	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan uji F diperoleh taraf F hitung senilai 42,268 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), maka model regresi dinyatakan signifikan dan layak digunakan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi (X1), efektivitas kinerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersamaan mempunyai dampak terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai Sum of Squares regresi sebesar 139,950 lebih besar dibandingkan residual 50,770 serta perbandingan Mean Square regresi (46,650) dan residual (1,104) yang cukup jauh, menguatkan bahwa model mempunyai kapabilitas yang baik dalam menggambarkan variasi produktivitas. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima.

Uji t**Tabel 7 Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.451	1.025		1.416	0.163
	X1	0.619	0.123	0.499	5.018	0.000
	X2	0.122	0.070	0.165	1.754	0.086
	X3	0.190	0.056	0.336	3.404	0.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2026

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh bahwa variabel X1 mempunyai taraf signifikansi senilai 0,000 dengan taraf t-hitung 5,018. Sebab tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka X1 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada X1 akan diikuti oleh peningkatan Y, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. Variabel X2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,086 dengan t-hitung 1,754. Nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 mengindikasikan bahwa X2 tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap Y secara statistik. Dengan demikian, secara parsial X2 belum mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen secara meyakinkan. Sementara itu, variabel X3 memiliki nilai signifikansi senilai 0,001 dengan t-hitung 3,404. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka X3 dinyatakan mempunyai dampak yang searah dan bermakna terhadap Y. Temuan ini mengindikasikan bahwa X3 secara parsial memberikan kontribusi yang nyata dalam menggambarkan perubahan variabel terikat.

Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	0.734	0.716	1.05056
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : data diolah, 2026

Nilai R^2 sebesar 0,734 menunjukkan bahwa 73,4% variasi Y dijelaskan oleh X1, X2, dan X3. Adjusted R^2 sebesar 0,716 dengan selisih kecil menandakan model stabil dan tidak overfitting. Nilai R (0,857) menunjukkan hubungan sangat kuat, serta Std. Error 1,05056 mengindikasikan galat prediksi rendah sehingga model cukup baik.

Implikasi Hasil Penelitian

Kompensasi (X1), Efektivitas Kinerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dinyatakan bahwa kompensasi (X1), efektivitas kinerja (X2), serta kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai dampak signifikan pada produktivitas karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas merupakan hasil dari kombinasi faktor material, operasional, dan psikologis yang saling berkaitan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, peningkatan produktivitas memerlukan pendekatan terpadu, bukan hanya perbaikan pada satu aspek saja. Temuan studi ini searah dengan pandangan Nahak et al. (2002) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola karyawan secara menyeluruh. Kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi kerja (Sedarmayanti, 2007), kepuasan kerja mendorong komitmen dan kinerja yang lebih tinggi (Viteles dalam Haslam, 2004), serta efektivitas kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target secara optimal (Gibson et al., 2012; Mangkunegara, 2017).

Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Temuan uji parsial (uji t) mengindikasikan bahwa kompensasi (X1) memiliki taraf sig senilai 0,000 ($< 0,05$) melalui koefisien regresi positif. Hal ini berarti kompensasi mempunyai dampak nyata dan signifikan pada produktivitas karyawan (Y). Semakin optimal dan adil kompensasi yang diperoleh, semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan pandangan Nahak et al. (2002) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi karyawan. Ketika imbalan yang diberikan

sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Sedarmayanti (2007) juga menegaskan bahwa sistem kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas melalui motivasi dan komitmen kerja.

Efektivitas Kinerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji t) mengindikasikan bahwa efektivitas kinerja (X2) memiliki taraf sig senilai 0,086 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi positif. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa secara statistik efektivitas kinerja tidak mempunyai signifikan pada produktivitas karyawan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, efektivitas kinerja belum mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan secara langsung dalam model penelitian ini. Secara teoritis, efektivitas kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target secara tepat dan efisien (Gibson et al., 2012). Akan tetapi, temuan studi ini mengindikasikan bahwa bahwa efektivitas kerja saja belum tentu meningkatkan produktivitas apabila tidak disertai faktor pendukung, seperti sistem kompensasi, motivasi, maupun kepuasan kerja. Kemungkinan lainnya adalah standar kerja yang relatif seragam sehingga perbedaan efektivitas individu tidak berdampak signifikan terhadap output secara keseluruhan.

Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Uji t mengindikasikan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) dengan nilai sig. 0,001 ($< 0,05$). Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Viteles (dalam Haslam, 2004) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih produktif. Kepuasan kerja mencerminkan sikap konstruktif terhadap pekerjaan, lingkungan, dan sistem organisasi, yang mendorong komitmen serta semangat kerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Sulaiman dan Talli (2020) serta Handayani (2012) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Secara manajerial, organisasi perlu mewujudkan suasana kerja yang mendukung, sistem apresiasi yang setara, serta peluang pengembangan yang jelas guna meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis dan dukungan teori, hipotesis (H4) dinyatakan diterima karena kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap produktivitas karyawan.

Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisis dan penjelasan terdahulu, diperoleh beberapa kesimpulan berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas.
- b. Tidak terdapat pengaruh signifikan efektivitas kinerja terhadap produktivitas.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas.
- d. Kompensasi, efektivitas kinerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Griya Facade.

Referensi

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Handayani, T. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–56.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*. London: Sage Publications.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nahak, et al. (2002). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 12–20.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulaiman, & Talli, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 85–94.
- Viteles, M. S. (2004). Job satisfaction and employee productivity. Dalam S. A. Haslam (Ed.), *Psychology in Organizations*. London: Sage Publications.

Bayu Pamungkas * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma