



**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SEJATI
TAMANSARI JEMBER**

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORKLOAD, AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE UD SEJATI TAMANSARI
JEMBER

SKRIPSI

Oleh:

**Dea Ayu Prastiwi
NIM 160810201052**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SEJATI
TAMANSARI JEMBER**

**THE EFFECT OF COMPENSATION, WORKLOAD, AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE UD SEJATI TAMANSARI
JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember**

Oleh:

**Dea Ayu Prastiwi
NIM 160810201052**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dea Ayu Prastiwi
NIM : 160810201052
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sejati Tamansari Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 22 September 2020

Yang Menyatakan,

Dea Ayu Prastiwi
NIM. 160810201052

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan UD Sejati Tamansari
Jember
Nama Mahasiswa : Dea Ayu Prastiwi
NIM : 160810201052
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Purnamie Titisari,S.E.,M.Si.
NIP. 197501062 00003 2 001

Dr.Arnis Budi Susanto,S.E.,M.Si.
NIP. 760014663

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M.
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SEJATI TAMANSARI JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dea Ayu Prastiwi

NIM : 160810201052

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si (.....)
NIP. 197412122000122001

Sekretaris : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si (.....)
NIP. 197405022000032001

Anggota : Dr. Intan Nurul Awwaliyah , S.E., M.Sc. (.....)
NIP. 197605082002122003



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

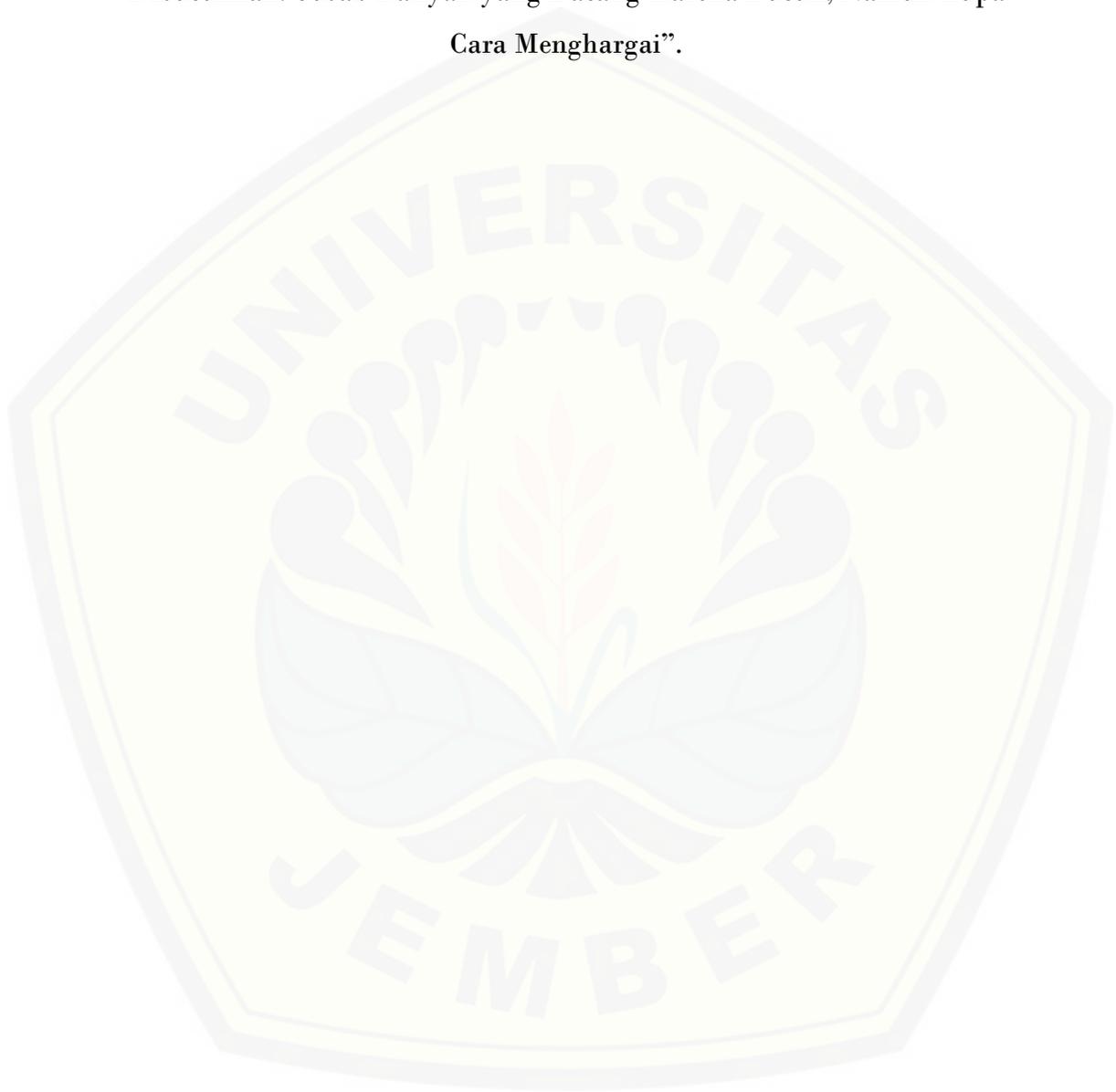
HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji atas limpahan rahmat dan hidayah-Mu Ya Allah SWT, yang selalu memberi kekuatan di dalam selaksa harapan kami. Saya dengan rasa syukur teramat dalam, mempersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Bapak saya Hadi Siswoto dan Ibu Supinah tercinta dan tersayang. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moral. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Bapak dan Ibu, dan semoga dapat membahagiakan kalian.
2. Kedua kakak saya Lailiana dan Brilian tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu denganmu. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar, tapi saat jauh kita saling merindukan. Terima kasih atas do'a dan suport mu yang luar biasa.
3. Seluruh dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan, atas semua dedikasi serta inspirasi dalam menuntut ilmu di bangku perkuliahan ini.
4. Keluarga Ambulu Squad : Rindang, Karina, Lisna, Sarah, Brili dan Yudha yang memberikan warna selama berkuliah di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Teman-teman voli serta sahabatku Anis, Diva dan Regifta yang telah memberikan do'a, semangat, dan motivasi.
6. Teman-teman seangkatan Manajemen Tahun 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

**“Carilah Tempat Dimana Kamu Dihargai, Bukan Hanya
Dibutuhkan. Sebab Banyak yang Datang Karena Butuh, Namun Lupa
Cara Menghargai”.**



RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sejati Tamansari Jember; Dea Ayu Prastiwi; 160810201052; 2020;88 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

UMKM merupakan usaha perseorangan yang kegiatan usahanya dapat memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan pelayanan ekonomi kepada masyarakat secara luas, berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong akan pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan stabilitas ekonomi nasional. UD Sejati Tamansari Jember merupakan salah satu UMKM yang bergerak di bidang industri Genteng. Dalam hal ini perlunya pengelolaan sumberdaya manusia yang baik, karena usaha ini memiliki kendala pada pengelolaan karyawan, kurangnya tingkat kepuasan yang di ukur dari kompensasi yang diberikan, kemudian adanya keterlambatan produksi yang mengarah pada tingkat kedisiplinan serta beban kerja yang di berikan masih belum merata. Sehingga perlunya penelitian pada UD Sejati tamansari Jember khususnya pada kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan variabel berupa Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Sejati Tamansari Jember. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu teknik sensus, sehingga seluruh populasi merupakan sampel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan skala liker. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari wawancara, dan jawaban kuesioner responden. Sedangkan data sekunder yang digunakan berasal dari studi literatur dan penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

The Effect of Compensation, Workload and Work Discipline on Employee Performance of UD Sejati Tamansari Jember; Dea Ayu Prastiwi ;160810201052; 2020; 88 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

UMKM are individual businesses whose business activities can expand employment opportunities and provide economic services to the community at large, play a role in the process of equalization and increase in community income, encourage economic growth and create national economic stability. UD Sejati Tamansari Jember is one of the UMKM which is engaged in the tile industry. In this case, the need for good human resource management, because this business has constraints on employee management, lack of satisfaction levels as measured by the compensation given, then there is a delay in production which leads to a level of discipline and the workload provided is still uneven. So that the need for research at UD Sejati Tamansari Jember, especially on employee performance

This research is an explanatory research with variables in the form of compensation, workload, work discipline and employee performance. The population in this study were all employees of UD Sejati Tamansari Jember. The sampling technique used is the census technique, so that the entire population is the sample in this study. This study uses qualitative data which is quantified using a liker scale. Sources of data used in this study are primary data obtained from interviews and answers to respondents' questionnaires. While the secondary data used comes from literature studies and previous research. This study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation, workload and work discipline partially have a signifikan influence on employee performance.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atau segala rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Variabel *Experiential Marketing* Terhadap Minat Berkunjung Kembali Pada Wisata Dira Park Kencong di Kecamatan Kencong Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M., selaku Koordinator program studi S1 Manajemen Universitas Jember.
4. Dr. Purnamie Titisari, S. E., M. Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat, pengarahan, saran dengan sangat sabar serta meluangkan waktu dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Civitas Akademik dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bisnis Universitas Jember.
6. Direksi dan seluruh karyawan UD Sejati Tamansari Jember telah memberikan bantuan selama melakukan penelitian
7. Bapak dan Ibu saya yang terhormat terima kasih atas segala jerih payah untuk mensekolahkan saya dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi, do'a yang selalu kalian panjatkan semoga berkah untuk semuanya.
8. Kedua kakak saya terimakasih selalu memberi semangat dan do'a kepada adiknya.
9. Keluarga Ambulu Squad, Sahabat dan teman-teman voli yang telah memberikan banyak dukungan dan motivasi.

10. Teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2016.
11. Teman-teman KKN 294 (Yoga, Roy, Rizki, Fahriza, Iqbal, Dinda, Novia, Ajeng, Nurma)
12. Keluarga UKM Sport FEB UNEJ
13. Keluarga UKM-O Bola Voli Universitas Jember
14. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai penutup, penulis menyadari masih banyak keterbatasan dan kurang sempurnanya Skripsi ini, Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 22 September 2020

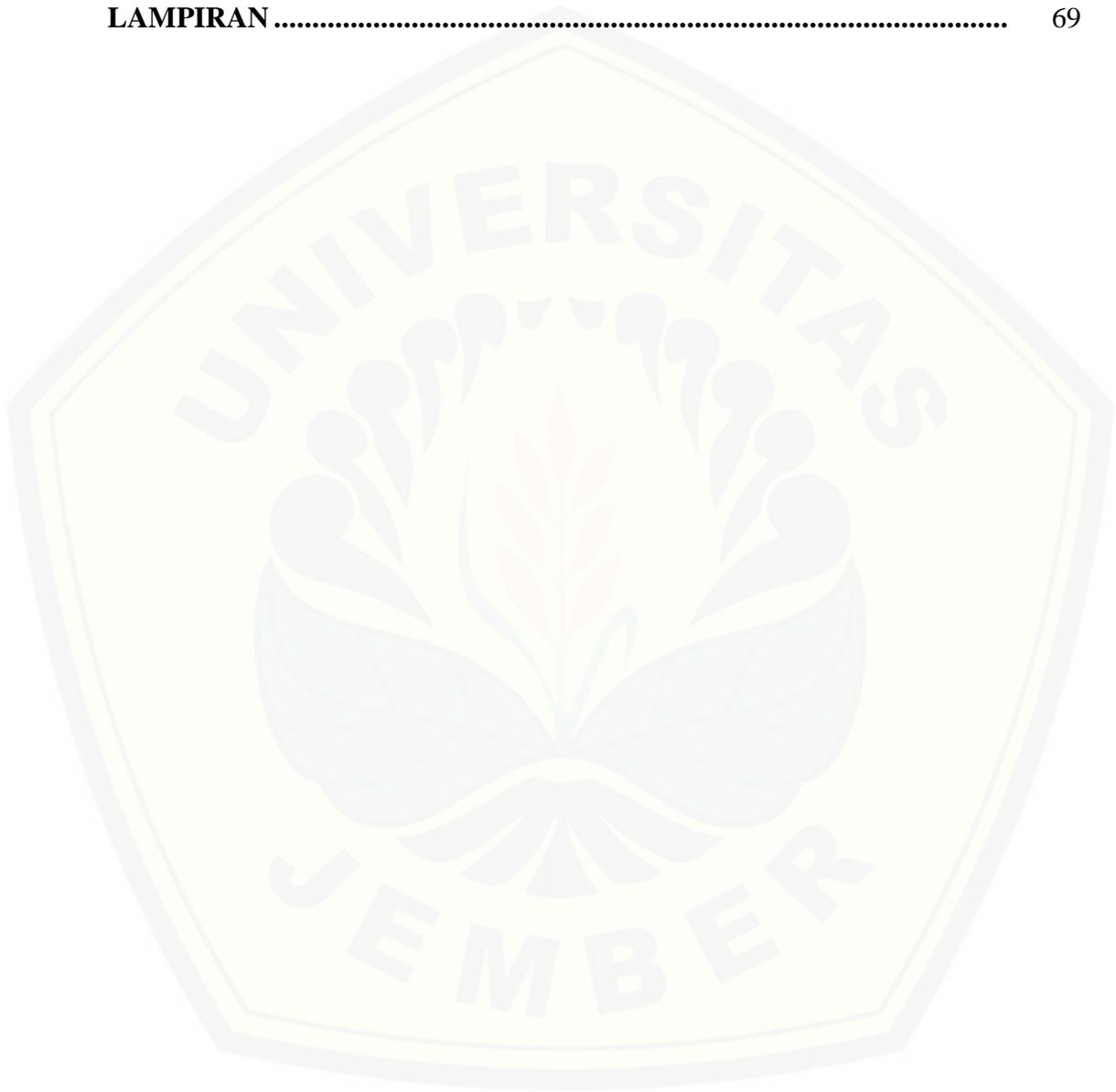
Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	iii
TANDA PERSETUJUAN.....	iv
JUDUL SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN.....	viii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TUNJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Teori.....	7
2.1.1 Kompensasi.....	7
2.1.2 Beban Kerja.....	10
2.1.3 Disiplin Kerja.....	14
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	26

BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Rencana Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data.....	29
3.3.2 Sumber Data.....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel.....	30
3.6 Definisi Oprasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel..	31
3.7 Skala Pengukuran Variabel	33
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.8.1 Uji Validitas Data.....	34
3.8.2 Uji Reliabilitas	35
3.9 Uji Normalitas Data	35
3.10 Metode Analisis Data	36
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.10.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.11 Uji Hipotesis (uji t).....	37
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum.....	42
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden.....	44
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.4 Uji Instrumen	50
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.6 Uji Asumsi Klasik	54
4.7 Uji Hipotesis (uji t).....	55
4.8 Pembahasan	56
4.9 Keterbatasan Peneliti.....	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	45
Table 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden	46
Table 4.4 Karkteristik Lama Bekerja Responden.....	46
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi	47
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Beban Kerja	48
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja	49
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser.....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	55

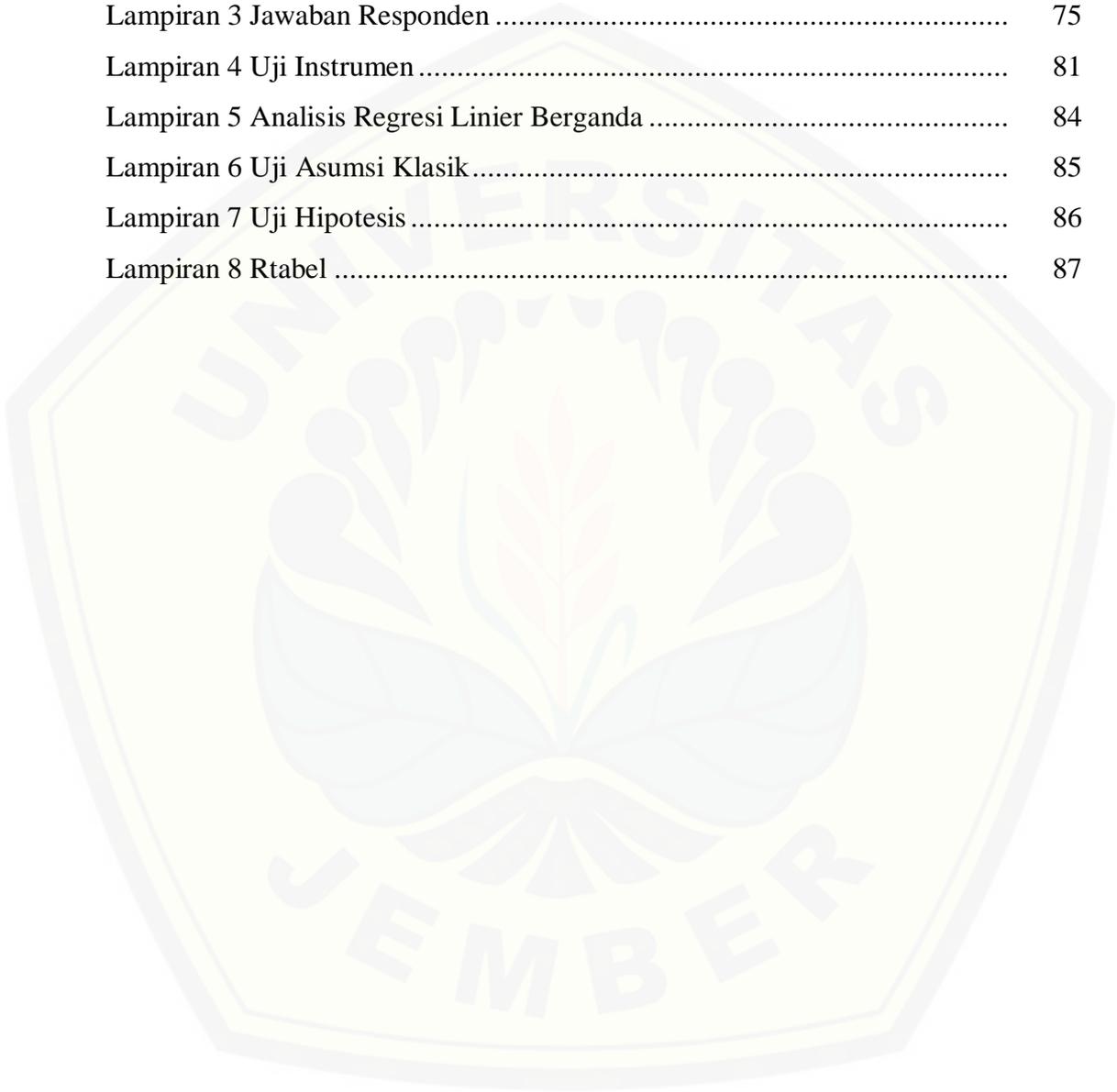
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner	73
Lampiran 3 Jawaban Responden	75
Lampiran 4 Uji Instrumen	81
Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda	84
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	85
Lampiran 7 Uji Hipotesis	86
Lampiran 8 Rtabel	87



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga bagi perusahaan. Menurut Simamora (2006) sumber daya manusia merupakan asset paling penting perusahaan yang dapat menggerakkan sumberdaya lainnya, sumber daya manusia dapat memengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi. Dimana adanya sumberdaya manusia yang berkualitas dapat mendorong terciptanya karyawan yang berdidikasi tinggi. Suatu perusahaan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak jauh dari sumber daya manusia yang dimiliki, sumber daya manusia yang nantinya akan mengelola, mengatur dan mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Mengingat hal tersebut pentingnya strategi sumber daya manusia harus di manfaatkan dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari kerjasama antar karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal, serta kesuksesan perusahaan merupakan cerminan dari perusahaan yang efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal biasanya kita jumpai pada kondisi didalam suatu perusahaan itu sendiri misalnya disiplin kerja maupun beban kerja. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari luar lingkungan organisasi seperti kompensasi dan kondisifisik karyawan.

UU no 20 Tahun 2008 yang mengatur tentang UMKM merupakan usaha perseorangan yang kegiatan usahanya dapat memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan pelayanan ekonomi kepada masyarakat secara luas, berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong akan pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan stabilitas ekonomi nasional. Kriteria pendapatan usaha kecil dalam peraturan perundang undangan yang di tetapkan pada pasal 6 yang menjelaskan tentang besarnya asset yang dimiliki pemilik usaha

dan pendapatan per tahun dengan nominal yang dapat diubah sesuai perkembangan perekonomian yang di atur oleh peraturan presiden. Dalam penelitian ini saya mengambil obyek penelitian pada UD Sejati Tamansari Jember. UD Sejati Tamansari Jember adalah salah satu usaha yang bergerak di industri pembuatan genteng, dimana usaha ini termasuk UMKM karena dalam kriteria usaha perseorangan yang memiliki asset bersih lebih dari Rp. 50.000.000 dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang ada di Kabupaten Jember terdapat 17.546 industri. Salah satunya Industri pembuatan Genteng UD Sejati Tamansari Jember. Saya fokus terhadap objek usaha genteng karena usaha ini memiliki kendala pada pengelolaan karyawan, kurangnya tingkat kepuasan yang di ukur dari kompensasi yang diberikan, kemudian adanya keterlambatan produksi yang mengarah pada tingkat kedisiplinan serta beban kerja yang di berikan masih belum merata. Sehingga perlunya penelitian pada UD Sejati tamansari Jember khususnya pada kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang di terima oleh karyawan setelah apa yang mereka hasilkan untuk perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:118) berpendapat bahwa kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa atau imbalan yang telah diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan pastinya memberikan kompensasi kepada karyawannya baik berupa kompensasi finansial maupun non finansial, kompensasi finansial biasanya berupa uang tunai yang di terima karyawan setiap satu tahun sekali atau tergantung dari perusahaan itu sendiri, sedangkan kompensasi non finansial biasanya berupa penghargaan, liburan, jenjang karir yang pasti. Kompensasi sebagai imbal jasa dari perusahaan kepada karyawan karena telah berkontribusi dalam penentuan puas atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing. Guna menjamin tercapainya tujuan, pemimpin organisasi bisa memberikan perhatian penuh dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan hubungan dari timbal balik antara organisasi dengan

sumber daya manusia. Pemberian kompensasi ini tidak hanya berdampak positif saja namun juga terdapat dampak negatif pula apabila dalam pelaksanaannya tidak adil atau tidak layak pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang di terima karyawan sebenarnya tergantung kepada besar kecilnya kontribusi yang di berikan karyawan terhadap perusahaan. Dalam usaha genteng ini kompensasi juga merupakan hal yang sangat penting bahkan dinantikan oleh setiap karyawan, dan tentunya pemilik memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Posuma (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin besar pula kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan layak agar terciptanya kepuasan dan rasa nyaman karyawan. Kompensasi biasanya menjadi tolak ukur karyawan dalam menilai suatu pekerjaan, jika kompensasi yang diberikan dirasa cukup dan memuaskan maka karyawan tidak terpacu keluar dari pekerjaan demi mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

Ilyas (2000) berpendapat bahwa beban kerja secara kuantitas merupakan tugas-tugas yang harus di kerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang dikerjakan membutuhkan sebuah keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang dimiliki maka akan terjadinya sebuah beban dalam pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan merupakan tugas yang harus dikerjakan dalam perusahaan, beban kerja karyawan berupa jam kerja dan target kerja yang di bebaskan. Beban kerja yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku, dalam penentuan beban kerja yang ditetapkan pada karyawan diperlukan sebuah analisis beban kerja. Simamora (2006), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam

industri genteng terdapat karyawan laki-laki maupun perempuan dalam proses produksi seorang perempuan ikut serta pada bagian pencetakan genteng yang jugamembutuhkan tenaga ekstra dalam penyelesaiannya hal inilah yang perlu diperhatikan tentang kemampuan setiap pekerja atas beban yang di berikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Carollina (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin besar beban kerja yang diberikan perusahaan maka akan berdampak menurunnya kinerja karyawan. Beban kerja dan kinerja saling berhubungan, oleh sebab itu perusahaan harus memberikan porsi beban kerja yang tepat dan seimbang, dengan memberikan beban kerja yang tepat akan terjadinya peningkatan kinerja dan terciptanya rasa nyaman bagi karyawan. Jika karyawan sudah mersa nyaman maka kontribusi yang diberikan kepada perusahaan lebih maksimal sehingga berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja dan kualitas, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja bertujuan untuk menuntut karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal sehingga mendapatkan hasil yang maksimal pula. Setiap karyawan perlu memiliki sikap disiplin kerja karena hal tersebut merupakan sebuah pondasi dari suatu pekerjaan. Jika seseorang tidak dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah di tentukan pastinya hal ini juga akan menghambat perkembangan perusahaan dan berpengaruh terhadap progres suatu perusahaan. Kedisiplinan biasa didapat dari lingkungan kerja maupun diri pribadi masing-masing seseorang. Seseorang yang disiplin pastinya pintar dalam me-menage waktu dan secara otomatis pekerjaan yang di kerjakan akan cepat terselesaikan sesuai waktu yang di tentukan. Disiplin kerja merupakan tolak ukur dari kualitas sumberdaya manusia itu sendiri, sebab walupun seseorang secerdas apapun namun tidak memiliki sikap disiplin maka semua akan percuma yang terjadi hanyalah sikap bermalas malasan saja. Produksi genteng memiliki proses yang cukup panjang dalam pengerjaannya

sehingga di dalamnya membutuhkan waktu yang tepat seperti pencetakan, penjemuran, dan pembakaran genteng. Jadi, adanya kedisiplinan membantu kelancaran produksi genteng agar lebih baik, jika kedisiplinan masalah waktu yang kurang atau bahkan adanya keterlambatan maka akan berakibat pada produksi genteng yang menjadikan kurang baik kualitasnya serta tidak terpenuhinya target produksi. Fenomena yang terjadi pada UD Sejati Tamansari Jember yaitu tingkat absensi karyawan yang kurang disiplin sehingga pada saat proses produksi kurangnya personil yang menghambat jalannya produksi yang akibatnya tidak dapat memenuhi target.

Ada salah satu peneliti yang menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti Safitri (2013) menemukan adanya pengaruh positif dimana kedisiplinan menjadi poin penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berarti pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan tanpa melanggar peraturan yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang kita ketahui maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Mengetahuidan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember.
2. Mengetahuidan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember.
3. Mengetahuidan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terhadap perusahaan dalam mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta memberikan masukan yang berarti bagi karyawan terutama dalam mengelola sumber daya manusia pada UD Sejati Tamansari Jember.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi dalam dunia usaha yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk bagi penelitian selanjutnya.

3. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan tambahan tentang manajemen sumber daya manusia terhadap peneliti dan sebagai pengalaman yang dapat di aplikasikan dalam dunia kerja yang berkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kompensasi

1) Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang harus diterapkan dengan baik oleh organisasi. Selain merupakan kewajiban yang harus dipenuhi organisasi kepada karyawannya, kompensasi juga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Sedarmayanti (2011:239) mengatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi yang adil akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi menjadi salah satu alasan utama sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas usaha-usaha yang diberikan kepada organisasi. Ada beberapa pendapat yang mengemukakan bahwa terdapat kompensasi langsung dan tidak langsung atau bisa juga disebut dengan kompensasi normative dan kebijakan Edison (2016:154) mengatakan bahwa kompensasi yang bersifat normatif yaitu kompensasi dasar yang harus diterima oleh karyawan berupa gaji atau upah (gaji/upah pokok, tunjangan tetap), dan komponen tetap lainnya seperti tunjangan kesehatan atau tunjangan hari raya. Sedangkan kompensasi bersifat kebijakan yaitu kompensasi yang didasari kebijakan atau pertimbangan khusus seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, dan liburan.

Darsono dan Siswandoko (2011:269) berpendapat bahwa kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu:

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan bonus. Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas tanggung jawab yang telah dikerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas waktu yang telah dipergunakan dengan baik.

Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus di luar gaji pekerja.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan di luar gaji berupa tunjangan dan fasilitas. Tunjangan adalah kompensasi tambahan diluar gaji (finansial atau nonfinansial) yang diberikan atas kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, jenjang karir. Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktifitas produksi dalam bentuk fisik, dan digunakan dalam proses produksi, memiliki jangka waktu lama dan memeberikan manfaat di masa yang akan datang.

c. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk imbalan kepuasan yang diberikan atas pekerjaan yang dikerjakan seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang diberikan sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

2) Tujuan Kompensasi

Pemeberian kompensasi memberikan banyak manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Rachmawati (2008:144) dalam Wijaya dan Andreani (2017) Ada beberapa tujuan dengan adanya kompensasi antara lain:

- a. Perusahaan memberikan kompensasi dengan tujuan mendapatkan karyawan yang berkualitas, pemberian kompensasi ini membuat perusahaan saling bersaing agar mendapatkan karyawan berkualitas dan memenuhi standar.
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dengan adanya kompensasi, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan potensial agar tetap bekerja pada perusahaan.
- c. Setiap perusahaan dalam memberikan kompensasi harus secara adil, adanya keadilan perusahaan dalam pemberian kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara lingkungan organisasi.
- d. Perubahan sikap dan perilaku Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan diharapkan dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi kinerja karyawan.

- e. Administrasi legalitas Pemberian kompensasi mengikuti peraturan pemerintah yang berlaku dan diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata sesuai dengan peraturan pemerintah.

3) Sistem Pemberian Kompensasi

Terdapat beberapa patokan umum dalam menjadikan pedoman pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2003:123) antara lain:

a. Sistem Waktu

Sistem waktu yang dimaksud yaitu suatu kompensasi yang besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, bulan. Sistem waktu tersebut dalam pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem Hasil

Sistem hasil yang dimaksud yaitu besarnya kompensasi yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perbuah, perpotong, meter, liter atau kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi dibayar selalu berdasarkan banyaknya hasil yang diperoleh, bukan dari berapa lamanya waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa ditetapkan kepada karyawan tetap dan merupakan jenis pekerjaan yang tidak bisa diterapkan kepada karyawan sejenis karyawan administrasi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan suatu cara pengupahan dengan penetapan besarnya jasa didasarkan atas beban pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya dan berapa banyak alat yang digunakan untuk menyelesaikannya.

4) Azas Kompensasi

Hasibuan (2012:122) menyatakan tentang Penerapan kompensasi dalam pengelolaannya dalam suatu perusahaan harus berpacu pada dua azas, yaitu azas adil dan azas layak. Hal ini dimaksudkan agar terjadinya kesinambungan antara para pekerja dengan pihak perusahaan yang terkait.

a. Azas Adil

Azas adil dalam hal ini dimaksudkan dengan besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, jabatan pekerjaan, dan tanggung jawab.

b. Azas Layak

Azas layak dimaksudkan dengan kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah.

5) Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:442) adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan Gaji merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas waktu yang telah dipergunakan dengan baik. Gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas tanggung jawab yang telah dikerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- b. Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang di berikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan merupakan tambahan imbalan yang diberikan kepada karyawan seperti tunjangan hari raya, liburan dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan.
- d. Fasilitas merupakan tersedianya segala peralatan yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerja agar target yang di tentukan bisa tercapai dan terciptanya rasa nyaman bagi karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

1) Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang di pekerjakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam waktu yang di tentukan, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang

diberikan. Beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Munandar (2001:383) mengemukakan tentang beban kerja yaitu suatu keadaan dari pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan dalam batas waktu tertentu.

Beban kerja harus dilaksanakan oleh karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindari seorang karyawan yang memiliki beban kerja terlalu berat atau terlalu ringan. Namun beban kerja yang merata ini berarti setiap pegawai dalam suatu perusahaan ini harus tetap sama beban kerjanya. Hasibuan (2005:116) menjelaskan tentang dalam pemberian beban kerja keharusan adanya analisis mengenai beban kerja karyawan, analisis beban kerjakaryawan yang dimaksud adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menuntaskan sebuah pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan pendapat lain Simamora, (2004:56) menjelaskan tentang analisis beban kerja karyawan yaitu mengidentifikasi jumlah karyawan maupun kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sutau target perusahaan atau target hasil yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai waktu yang dihasilkan. Sedangkan analisis beban kerja merupakan frekuensi rata-rata jenis pekerjaan dari masing-masing perusahaan yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Wellem (2018) Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, sebab beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Seorang karyawan yang memiliki beban kerja terlalu tinggi pastinya akan mendapat penekanan tersendiri baik secara mental maupun psikologi yang akan menimbulkan sebuah permasalahan.

2) Dimensi Beban Kerja

Mundar (2001:381) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor dalam beban kerja yaitu:

- a. Tuntutan fisik, kondisi kerja dapat menentukan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik karyawan

berpengaruh terhadap psikologi seseorang. Dalam hal ini kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat pada saat menjalankan tugasnya. Selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

- b. Tuntutan Tugas, kerja lemburan atau kerja malam sering kali terjadinya kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dan yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu: Beban kerja terlalu banyak/sedikit (kuantitatif) yaitu Beban kerja yang timbul dari jumlah pekerjaan yang terlalu banyak/sedikit yang dibebankan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Kedua, beban kerja terlalu berlebihan/terlalu sedikit (kualitatif) yaitu Seorang karyawan yang merasa tidak mampu dalam melaksanakan suatu tugas atau melakukan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit mengakibatkan kurang adanya pengaruh terhadap semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja, karena karyawan tidak adanya motivasi untuk lebih maju dan tidak adanya keinginan untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Irawati dan Carollina (2017), beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari diri sendiri akibat dari beban kerja. Faktor internal berupa somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).
- b. Faktor Eksternal adalah suatu beban kerja yang berasal dari luar pekerja seperti: Pertama, Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti tata ruang kerja, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, tugas-tugas yang bersifat mental, seperti tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab, emosi pekerja dan sebagainya. Kedua, organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, lemburan, sistem pengupahan, pelimpahan tugas dan

wewenang. Ketiga, lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja fisik, biologis dan Lingkungan kerja psikologis.

4) Dampak Beban Kerja

Dampak beban kerja yang terlalu berlebihan akan berakibat kurang baik bagi pekerja, karena akan menimbulkan kelelahan yang berlebih baik secara fisik maupun mental dan rekasi emosional seperti mudah marah, sakit kepala dan gangguan pencernaan. Sedangkan beban kerja yang sedikit akan mengurangi gerak sehingga akan menimbulkan kebosanan dan kurangnya motivasi untuk mengasah kemampuan individu. Sehingga apabila pekerjaan terlalu berlebih atau kurang akan berdampak pada kinerja karyawan. Irawati dan Carollina (2017) Beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut antara lain:

- a. Kualitas kerja menurun, dapat berpengaruh terhadap kinerja karena beban kerja yang terlalu berat dan tidak diimbangi dengan kemampuan yang dibutuhkan, kelebihan beban kerja yang akan menurunkan kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
- b. Keluhan Pelanggan, biasanya timbul dari hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pelanggan. Misalnya seperti harus menunggu lama pesanan dan hasil layanan yang tidak memuaskan.
- c. Kenaikan tingkat absensi, beban kerja yang berlebih mengakibatkan pegawai kelelahan atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja perusahaan karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

5) Indikator Beban Kerja

Putra (2012:22) dalam Widyastuti (2015) mengemukakan tentang Indikator beban kerja antara lain:

- a. Target yang harus dicapai, pandangan individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, misalnya untuk

mencetak, penjemuran, pembakaran dan mengangkut. Pandangan tentang hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- b. Kondisi Pekerjaan, mencakup pandangan individu tentang bagaimana pandangan individu mengenai kondisi pekerjaan, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat produksi, serta mengatasi hal yang tak terduga misalnya melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Standar Pekerjaan, kesan seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk atau sikap dalam menaati dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Satrohadiwiryono (2002:291) mengemukakan arti disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Hasibuan (2009) menjelaskan arti disiplin yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam menjalankan tanggung jawab baik secara personal maupun kelompok. Tanpa disiplin yang baik sulit untuk berkembangnya perusahaan. Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui kebijakan, peraturan, dan prosedur yang ada. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Handoko (2001) mengemukakan bahwa disiplin yaitu kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang ada dalam

perusahaan. Menurut Heidrajhman dan Husnan (2002) disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (kesadaran diri sendiri akan pekerjaan).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang yang dilihat besar manfaatnya baik bagi kepentingan perusahaan atau bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terjadinya pemeliharaan tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang nyaman sehingga dapat menambah semangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan atau target perusahaan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua aturan yang berlaku. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawan agar mereka mau mengubah pandangan dan pola pikir yang dapat merubah sikap dan perilaku karyawan menjadi lebih baik. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai sebuah target, jadi kedisiplinan adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2) Jenis Disiplin Kerja

Dalam sebuah organisasi adanya disiplin kerja mendorong terjamin dan terpeliharanya tata tertib sekaligus pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa terdapat 2 jenis disiplin kerja, yang pertama yaitu disiplin kerja preventif dan disiplin kerja korektif.

- a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam mengikuti dan mematuhi aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai agar lebih disiplin. Disiplin preventif dimaksudkan kepada pegawai agar dapat lebih

mengoptimalkan dirinya terhadap peraturan organisasi. Apabila sistem yang ditetapkan baik maka diharapkan penegakan disiplin kerja lebih mudah. Pemimpin organisasi bertanggung jawab atas perkembangan budaya disiplin yang mengarah pada penerapan disiplin preventif terhadap karyawan.

- b. Disiplin Korektif yaitu suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan semua peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Dalam disiplin korektif ini, karyawan yang melanggar akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan masud agar karyawan dapat memperbaiki diri, memenuhi aturan yang ditetapkan dan adanya sifat tanggung jawab atas apa yang telah dilakukan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan tertentu dan dikerjakan dalam waktu yang ditentukan Rivai (2005:444) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja seperti:

- a. Kehadiran, merupakan pengukuran kedisiplinan karyawan berdasarkan absensi, dimana karyawan di absensi sebelum memulai pekerjaan guna memperkirakan seberapa banyak karyawan yang hadir.
- b. Ketaatan pada standar kerja, adalah ketaatan atas peraturan kerja yang selalu mengikuti pedoman kerja. Pada dasarnya setiap perusahaan pasti memiliki standar pekerjaan masing-masing sehingga semua karyawan di haruskan dapat bekerja sesuai standar kerja.
- c. Bekerja Etis, adalah karyawan yang memilik etika dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis serta saling menghargai antar karyawan.

4) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Fakor-fakor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi penerapan disiplin kerja. Karyawan akan melakukan segala sesuatu yang diberikan apabila mereka merasa puas atas apa yang

mereka terima atas kerja keras yang di hasilkan untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang layak maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh besar, karena karyawan bekerja lebih tekun dan tenang serta berusaha memperbaiki kualitas kinerjanya. Sebaliknya apabila karyawan mendapatkan kompensasi kurang layak maka akibatnya karyawan tersebut dapat mencari kerja tambahan diluar akibatnya karyawan sering mangkir, sering meminta izin yang mengakibatkan kurang fokusnya dalam satu pekerjaan.

- b. Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keteladanan pemimpin merupakan faktor penting dalam mendirikan kedisiplinan karyawan, karena dalam suatu perusahaan semua karyawan akan memperhatikan sikap pemimpin dalam menegakkan disiplin dalam dirinya dan menerapkannya pada bawahan dan mampu mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada atau tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, perilaku disiplin tidak akan berjalan didalam perusahaan, apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan terlaksana apabila hanya dengan peraturan lisan saja yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Adanya peraturan tertulis yang jelas, karyawan mendapatkan kepastian pedoman apa saja yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Sehingga dapat menghindari diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, maka seorang pemimpin harus mempunyai keberanian untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Melalui tindakan penegakan kedisiplinan, sesuai dengan sanksi yang tertera, sehingga karyawan akan merasa terlindungi dan sebagai pandangan untuk karyawan lain agar tidak melakukan tindakan yang serupa.
- e. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan, setiap berjalannya kegiatan dalam perusahaan, perlu adanya pengawasan pimpinan yang akan mengarahkan

karyawan untuk dapat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya pengawasan maka karyawan akan merasa diawasi sehingga kemungkinan menyeleweng akan semakin berkurang.

- f. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut seperti: Adanya sikap saling menghormati sesama karyawan, seorang pimpinan memberikan pujian sesuai dengan prestasi karyawan, agar para karyawan merasa dihargai atas apa yang telah mereka capai, seringnya mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan dan jenjang karir mereka, dan memberikan informasi ketika meninggalkan tempat kerja kepada sesama pekerja dengan maksud agar para karyawan merasa dihormati dan empati saat meninggalkan pekerjaan pada jam kerja berlangsung.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Tujuan utama dari setiap perusahaan adalah kinerja. Jika tidak adanya kinerja maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan. Kinerja perlu dijadikan sebagai hasil evaluasi bagi pimpinan. Kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu yang dilakukan sesuai yang direncanakan pada waktu dan tempat yang dikerjakan oleh karyawan dan organisasi yang bersangkutan (Kusuma dan Soesatya, 2014).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mangkuprawira dan Vitalaya (2006:155) dalam Murty (2012) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor personal, meliputi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, motivasi, kepercayaan diri dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim dalam mendorong, memberi arahan, semangat dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan sesama rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota, kekompakan dan keharmonisan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi fasilitas kerja, sistem kerja atau infrastruktur yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, proses organisasi dan budaya dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi perubahan lingkungan eksternal atau internal dan tekanan.

3) Indikator Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung dan bersifat kualitatif. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2008:260) menyatakan bahwa:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) diaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

4) Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa penilaian kinerja menurut Mejia dan Gomez (2004:222) dalam Wijaya (2015) antara lain:

- a. Identifikasi, suatu proses meentukan faktor kinerja yang pengaruhnya terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat di jadikan acuan pada analisis jabatan.
- b. Pengukuran, suatu proses sistem penilaian kinerja, dalam proses ini pihak manajemen menentukan kinera karyawan apakah termasuk baik atau buruk. Manajemen dalam perusahaan harus melakukan perbandingan standar nilai atau perbandingan antara sesame kinerja karyawan.
- c. Manajemen, suatu proses tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang memegang peranan penting dalam melakukan suatu penelitian adalah kajian-kajian penelitian sebelumnya. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Variabel utama dari penelitian ini adalah kinerja di mana peneliti ingin melihat faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh:

Posuma (2013) melakukan penelitian yang berjudul kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan RS.Prof.dr.V.L.Ratumbusang, Jl. Bethesda No. 77 Kota Manado). Peneliti melakukan penelitian tersebut guna untuk mengetahui apakah kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau tidak. Dalam penelitian ini mengambil sampel keseluruhan karyawan sebanyak 334. Jenis data yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif serta penelitian ini menggunakan metode analisis regresi liner berganda dengan variabel bebas kompetensi (X1), kompensasi (X2), kepemimpinan (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa: (1) kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado, (2) kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado, (3) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado, (4) kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan (Bersamaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Dalam penelitian terdahulu ini memiliki persamaan pada salah satu variabel bebas yaitu kompensasi yang pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sehingga adanya kesamaan maka peneliti mengambil penelitian terdahulu milik Posuma (2013).

Sitepu (2013) melakukan penelitian yang berjudul beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 42 responden yaitu merupakan karyawan tetap PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado, serta data yang digunakan adalah data yang diperoleh secara langsung kepada responden dengan melalui pemberian kuesioner, melakukan observasi serta wawancara terhadap karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel bebas beban kerja (X1), motivasi (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) beban kerja dan motivasi secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. Dalam penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan pada salah satu variabel bebas yaitu beban kerja yang pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian, namun variabel yang diteliti memiliki kesamaan maka peneliti mengambil penelitian terdahulu milik Sitepu (2013) sebagai tolak ukur penelitian selanjutnya.

Safitri (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi kasus Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel diambil sebanyak 38 responden serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel bebas pelatihan kerja (X1), beban kerja (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) beban kerja dan pelatihan kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Dalam penelitian terdahulu ini memiliki persamaan pada salah satu variabel bebas yaitu disiplin kerja yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sehingga adanya kesamaan maka peneliti mengambil penelitian terdahulu milik Safitri (2013).

Irawati dan Carrollina (2017) melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (studi kasus pada Operator PT Giken Precision Indonesia). Tujuan diadakannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode survei serta pengambilan sampel sebanyak 71 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel bebas beban kerja internal (X1), beban kerja eksternal (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) beban kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) beban kerja eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) beban kerja internal dan beban kerja eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. Dalam penelitian terdahulu ini memiliki persamaan pada salah satu variabel bebas yaitu beban kerja yang

berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sehingga adanya kesamaan maka peneliti mengambil penelitian terdahulu milik Irawati dan Carrollina (2017).

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil dan Kesimpulan
Posuma (2013)	Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Variabel independent X1 = Kompetensi X2 = Kompensasi X3 = kepemimpinan Variabel dependen Y = Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
Sitepu (2013)	Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Variabel independent X1 = beban kerja X2 = motivasi Variabel dependen Y = kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian yaitu: (1) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (3) beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Safitri (2013)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independent X1 = pelatihan X2 = disiplin Variabel dependen Y = kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian yaitu: (1) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (2) pelatihan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Irawati dan carollina (2017)	Analisis Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia	Variabel independent X1= Beban kerja internal X2= Beban kerja eksternal Variabel dependen Y=Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian yaitu: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja internal, beban kerja eksternal terhadap kinerja karyawan
------------------------------	--	---	-------------------------	---

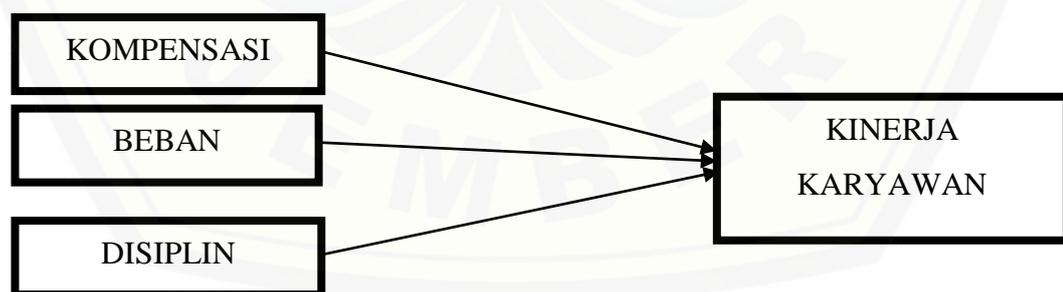
Sumber: Posuma (2013), Sitepu (2013), Safitri (2013), Irawati et al., (2017)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu memudahkan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini menjadikan kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

(pendapat para ahli masing-masing variabel.)

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sesuai dengan gambar kerangka konseptual tersebut peneliti akan meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Darsono dan Tjatuk (2011:269) menyatakan tentang kompensasi yaitu segala sesuatu yang berbentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila organisasi memberikan tambahan kompensasi kepada karyawan maka cenderung karyawan akan bekerja lebih giat dan mengoptimalkan seluruh pekerjaan yang dikerjakan. Jika karyawan memiliki rasa puas terhadap kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusinya kepada organisasi, maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan kinerja atau bahkan lebih meningkatkan kinerjanya. Namun, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi kurang sebanding dengan kontribusi yang di berikan karyawan kepada organisasi, maka karyawan tersebut cenderung akan merasa kurang puas dan akhirnya mempengaruhi kinerja mereka, sehingga kurang optimalnya kinerja karyawan karena tidak adanya semangat untuk meningkatkan kinerja nya. Didukung oleh hasil penelitian Posuma (2013) dalam penelitiannya pada rumahsakit ratumbuysang Manado, menyatakan bahwa hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga variabel Kompensasi signifikan karena lebih kecil dari pada nilai signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember.

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan suatu keadaan dari pekerja dengan seluruh tugasnya yang harus dikerjakan dalam batas waktu tertentu (Munandar,

2001:383). Penerapan beban kerja menjadikan tuntutan tersendiri bagi karyawan untuk lebih mengeluarkan potensi dan kemampuan yang dimiliki serta lebih giat dalam bekerja. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian lebih tinggi pula, karena berkaitan dengan kinerja dan besarnya bonus serta kompensasi yang diterima karyawan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu, dimana penilaian di ambil dari hasil kerja yang dilakukan dari pekerjaan masing-masing individu dalam kondisi apapun. Apabila karyawan memiliki penilaian negatif terhadap kinerja tersebut, maka beban kerja dianggap sebagai tekanan sehingga dapat memengaruhi kinerjanya, sehingga berdampak negatif terhadap dirinya maupun produktifitas organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki persepsi positif maka karyawan akan menanggapi beban kerja sebagai tantangan tersendiri serta dorongan untuk mengasah potensi lebih tinggi sehingga secara otomatis kinerja karyawan juga akan lebih meningkat.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti halnya yang sudah di jelaskan oleh Irawati dan Carollina (2017) Dalam penelitiannya pada karyawan operator PT Giken Precision Indonesia, menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken Precision Indonesia. Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan thitung 3,932 lebih besar dari tabel 1,666 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Di karenakan nilai signifikansi $t <$ dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator PT. Giken Precision Indonesia. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian tersebut maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh seorang atasan untuk berinteraksi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta

sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Terbentuknya disiplin diri, seorang karyawan dapat menghargai dirinya maupun orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja, karena disisi lain karena sikap disiplin pastinya juga diiringi dengan rasa semangat sehingga terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Erma Safitri tentang disiplin kerja, menyatakan bahwa hal tersebut terlihat dari hasil uji signifikansi t yang dibawah 5% (0.05) yaitu 0.045 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan semakin tinggi disiplin kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian tersebut maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H3: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah berdasarkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan permasalahan, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2006:120), mengemukakan bahwa rancangan penelitian dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*Explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan tentang variable-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2003:11). Sedangkan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada teori-teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini lebih fokus terhadap pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Genteng UD Sejati Tamansari Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2007:61). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan UD Sejati Tamansari Jember sejumlah 35 karyawan.

Tabel 3.1 Jumlah karyawan bagian produksi UD Sejati Tamansari Jember

No	Bagian-bagian	Jumlah
1	Pembuatan adonan genteng	12
2	Pencetakan	10
3	Pembakaran / oven	4
4	Pengangkutan	9
	Total	35

Sumber: UD Sejati Tamansari Jember (data diolah tahun 2020)

3.2.2 Sampel

Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus, dimana populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan populasi yang dimiliki UD Sejati Tamansari Jember yaitu sebanyak 35 karyawan bagian produksi. Pengukuran sampel ini mengacu pada cara Arikunto (2011:112) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang ada dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang menunjukkan jumlah atau banyaknya karyawan bagian produksi yang bekerja pada UD Sejati Tamansari Jember.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi pada UD Sejati Tamansari Jember. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya. Sumber data sekunder meliputi buku yang terkait dengan penelitian, jurnal-jurnal, dan arsip yang tersedia pada UD Sejati Tamansari Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan.

- a. Kuisioner, teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden dalam lembaran yang tertulis. Data didapatkan melalui penyebaran kuisioner yang berisi pertanyaan kepada responden terkait kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember.
- b. Wawancara, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada responden. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan pada saat jam kerja dan diluar jam kerja. Pada saat jam kerja wawancara dilakukan di UD Sejati Tamansari Jember, tepatnya pada saat waktu istirahat, dan diluar pekerjaan yaitu seperti mengunjungi langsung di rumah karyawan atau pada saat jam pulang kerja.
- c. Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara langsung di lapangan atau lokasi penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian yaitu suatu objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian peneliti. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y).

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung dengan variabel yang lain. Variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang saling bergantung dengan variabel lain. Variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan UD Sejati Tamansari Jember.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Definisi oprasional variabel adalah variabel-variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Untuk memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan digunakan untuk penelitian, maka masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi adalah segala sesuatu yang meruapan timbal balik yang diberikan oleh UD Sejati Tamansari Jember kepada karyawan mereka sebagai reward UD Sejati Tamansari Jember karena telah memperkerjakan mereka. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004:442) adalah:

X_{1.1}: Gaji adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan pada UD Sejati Tamansari Jember sebagai bayaran atas kinerja mereka untuk organisasi.

X_{1.2}: Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan UD Sejati Tamansari Jember karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan seperti lemburan.

X_{1.3}: Tunjangan yaitu kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan pada UD Sejati Tamasari Jember berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan makan siang berdasarkan kebijakan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- 2) Beban kerja yaitu Karyawan pada UD Sejati Tamasari Jember dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka serta dapat mengelola tugas untuk memenuhi sebuah target selama periode tertentu dalam keadaan normal. Indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) dalam Widyastuti (2015) antara lain:

X_{2.1}: Target yang harus dicapai, Besarnya target pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan UD Sejati Tamansari Jember dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan. UD Sejati Tamansari Jember memiliki target produksi sebanyak 4000 buah genteng per harinya.

X_{2.2}: Kondisi Pekerja, Kemampuan karyawan mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi pesanan yang besar. Misalnya pada saat UD Sejati mendapatkan pesanan dadakan.

X_{2.3}: Standar Pekerjaan, Kesan yang dimiliki karyawan UD Sejati Tamansari Jember terhadap pekerjaannya yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Seperti timbulnya prasaan pada standar beban kerja yang di kerjakan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

3) Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada UD Sejati Tamansari Jember.

Rivai (2005:444) mengemukakan bahwa terdapat beberapa komponen dari disiplin kerja seperti:

X_{3.1}: Kehadiran, merupakan pengukuran kedisiplinan karyawan berdasarkan absensi karyawan UD Sejati Tamansari Jember. Indikator yang dinilai yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai dengan aturan organisasi. Misalnya, jam masuk pada saat bekerja dan waktu selesainya pekerjaan.

X_{3.2}: Ketaatan pada standar kerja adalah ketaatan atas peraturan kerja yang selalu mengikuti pedoman kerja yang diterapkan oleh UD Sejati Tamansari Jember. Indikator yang dinilai yaitu mampu bekerja sesuai dengan SOP (*Standart Operating Procedures*) yang berlaku pada organisasi.

X_{3.3}: Bekerja Etis adalah karyawan UD Sejati Tamansari Jember memiliki etika dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis serta saling menghargai antar karyawan.

X_{3.4}: Tingkat kewaspadaan tinggi adalah ketelitian karyawan UD Sejati Tamansari Jember dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Indikator yang dinilai yaitu tidak melakukan kesalahan pada saat proses produksi.

4) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan UD Sejati Tamansari Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) meliputi:

- a. Kualitas, merupakan hasil kinerja karyawan pada UD Sejati Tamansari Jember.
- b. Kuantitas, adalah banyaknya jumlah produksi yang dihasilkan karyawan UD Sejati Tamansari Jember setiap harinya.
- c. Ketepatan waktu, merupakan penyelesaian tugas karyawan di UD Sejati Tamansari Jember dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di UD Sejati Tamansari Jember digunakan secara baik guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Misalnya, penggunaan alat atau teknologi yang diberikan di pergunakan dengan baik serta bahan baku yang disediakan tidak terbuang sia-sia karena adanya kesalahan tersendiri dari karyawan.
- e. Kemandirian, yaitu karyawan UD Sejati Tamansari Jember mampu mengerjakan tugas kerjanya secara mandiri. Pada UD Sejati Tamansari Jember karyawannya sudah memiliki tugas masing-masing dalam proses produksi, maka seorang karyawan harus bisa mengerjakan tugasnya secara individu tanpa melibatkan karyawan lain yang berbeda keahliannya.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang memiliki lima kategori. Sugiyono (2012: 93) menyatakan bahwa skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran variabel peneliti dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang memiliki 5 pilihan jawaban dan diberi skor.

- a. Sangat setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data. Agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi, maka instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

3.8.1 Uji Validitas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam menguji relevansi indikator dalam penelitian ini dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan. Uji validitas menggunakan analisis korelasi *product moment person's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Prayidno, 2010:70):

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
- X = Skor Pertanyaan
- Y = Skor Total
- n = Jumlah Sampel

kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat yang digunakan untuk mengambil data yang berupa jawaban (kuesioner), yang dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila alat tersebut digunakan kembali oleh peneliti lainnya (Prayitno, 2010:97). Reabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi alat didalam mengukur konsistensi. Dengan kata lain reabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kembali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reabilitas metode (α) alpha (Prayidno,2010:75) yang digunakan adalah metode Cronbach yakni:

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien Reabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah Variabel Bebas dalam Persamaan

pengukuran reabilitas dilakukan dengan menguji statistic Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.9 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menjadi hal yang sangat penting karena merupakan salah satu syarat pengujian parametrik yaitu data harus berdistribusi normal (Sarjono, 2011:53). Wiratna (2015:52) mengemukakan bawa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogrov Sminov test* dengan menerapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Dasar dan pengambilan keputusan antara lain sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan sebuah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) kemudian variabel yang dipengaruhi disebut dengan *dependen variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Sejati Tamansari Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

- a. Y = kinerja karyawan
- b. a = konstanta
- c. X_1 = variabel kompensasi
- d. X_2 = variabel beban kerja
- e. X_3 = variabel disiplin kerja
- f. b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
- g. e = faktor gangguan (tingkat error)

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

Kasenda (2013) Uji asumsi klasik adalah. Dengan kata lain uji asumsi klasik ini merupakan Uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Terpenuhinya asumsi-asumsi maka hasil yang diperoleh lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi klasik penelitian ini meliputi:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik harusnya terhindar dari masalah multikolinieritas dan tidak terdapat korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Faktor*) dengan kriteria Jika nilai VIF >10 maka dapat diambil kesimpulan dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas. Kemudian jika nilai VIF <10 maka dapat diambil kesimpulan dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Apabila pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel atau gejala multikolinieritas maka tindakan peneliti adalah menghilangkan atau menambah sampel baru.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu tidak adanya kesamaan *variance* dan residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lain. Dalam penelitian ini perlu menggunakannya uji Glejser (*glesjer test*) untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika nilai signifikan $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hipotesis yang diuji dinyatakan sebagai berikut:

H_0 = tidak ada gejala heteroskedastisitas bila t hitung $< t$ tabel

H_a = ada gejala heteroskedastisitas bila t hitung $> t$ table

3.11 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam melakukan uji t sama dengan uji f, perbedaannya hanya terletak pada uji hipotesisnya. Kriteria pengambiolan keputusan sebagai berikut:

1) Formulasi hipotesis uji t:

$H_{0_1} : b_1 = 0$, artinya kompensasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap pada UD Sejati Tamansari Jember.

$H_{a_1} : b_1 \neq 0$, artinya kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD Sejati Tamansari Jember.

$H_{0_2} : b_2 = 0$, artinya beban kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD Sejati Tamansari Jember.

$H_{a_2} : b_2 \neq 0$, artinya, beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD Sejati Tamansari Jember.

$H_{0_3} : b_3 = 0$, artinya disiplin kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Sejati Tamansari Jember.

$H_{a_3} : b_3 \neq 0$, artinya disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD Sejati Tamansari Jember.

2) Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 1\%$, 5% , 10% .

3) Keputusan hasil uji t:

a. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

4) Menarik kesimpulan

Langkah terakhir dalam pengujian hipotesis yaitu mengambil keputusan untuk menolak atau menerima H_0 . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada alpha maka H_1 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap

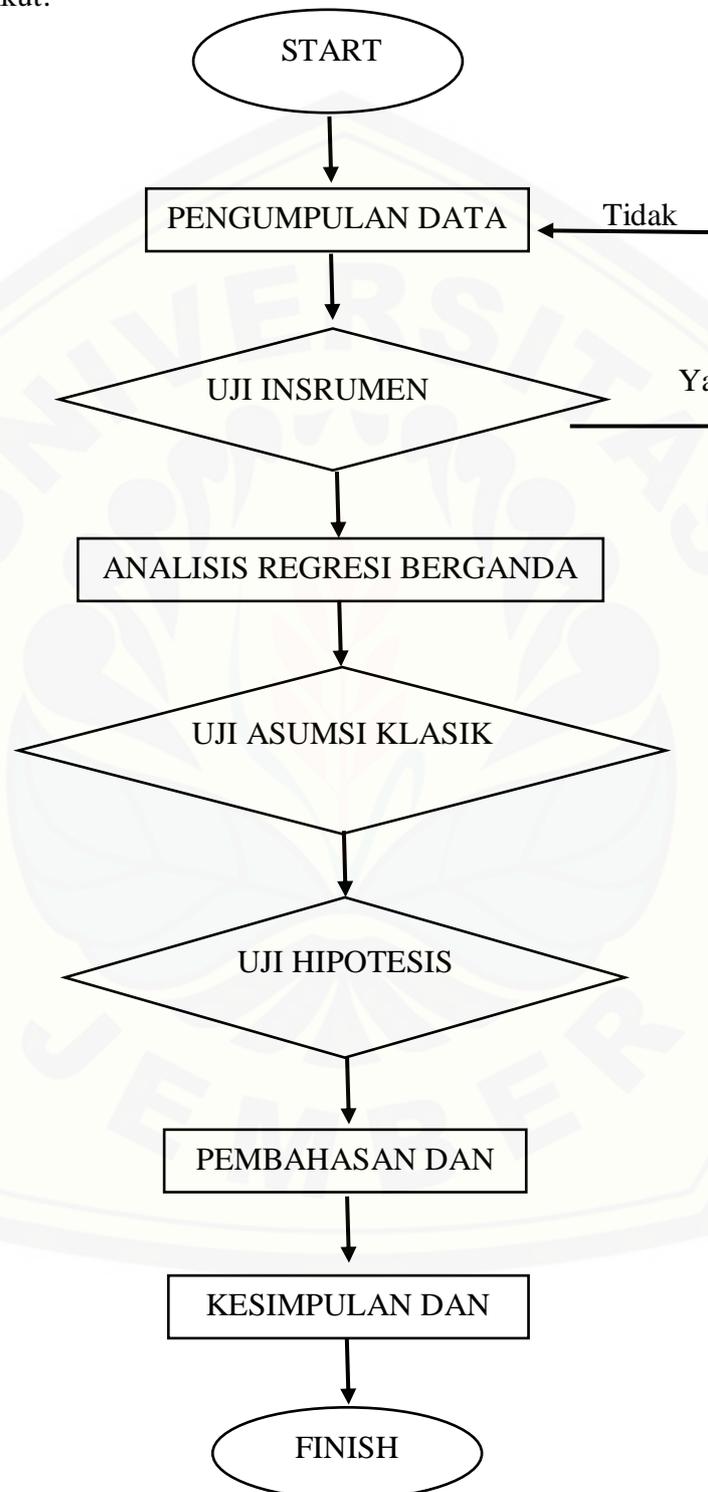
kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha maka H_1 diterima, artinya variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada alpha maka H_2 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha maka H_2 diterima, artinya variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada alpha maka H_3 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha maka H_3 diterima, artinya variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui langkah-langkah penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Mulai, adalah tahap persiapan untuk melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, pengumpulan data-data yang diperlukan untuk penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
3. Uji instrument, kegiatan pengujian terhadap data untuk mengetahui validitas data, reabilitas data serta data yang digunakan telah berdistribusi normal.
 - a. Ya, artinya data valid, reliabel dan normal, maka lanjut pada uji analisis regresi linier berganda.
 - b. Tidak, artinya data tidak valid, tidak reliabel dan tidak normal, maka kembali pada pengumpulan data. Peneliti dapat melakukan penyesuaian isi kuesioner dengan pernyataan yang lebih tepat dengan kondisi objek penelitian dan melakukan pergantian indikator penelitian yang lebih sesuai.
4. Analisis regresi linier berganda, merupakan analisis yang dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, merupakan pengujian meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas model
6. Uji hipotesis, meliputi uji t, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara signifikansi terhadap variabel terikat.
7. Pembahasan dan hasil, merupakan tahap bagi peneliti untuk membahas hasil penelitian yang sudah dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran, merupakan tahap bagi peneliti untuk menarik kesimpulan penelitian dan memberikan saran yang diperlukan oleh pihak-pihak terkait.
9. Berhenti, yaitu penelitian telah selesai dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kompensasi yang sesuai akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa Beban Kerja yang tinggi akan menurunkan Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagi UD Sejati Tamansari Jember.
 - a. Diharapkan pihak UD Sejati Tamansari Jember memperhatikan variabel kompensasi khususnya pada indikator tunjangan, karena terkadang pemberian tunjangan terjadi keterlambatan sehingga tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.
 - b. Diharapkan pihak UD Sejati Tamansari Jember memperhatikan variabel beban kerja khususnya pada indikator kondisi pekerja, karena terkadang adanya pesanan yang mendadak tidak sesuai dengan kapasitas tenaga kerja yang ada sehingga beban kerja terlalu berat dan dapat menyebabkan kelelahan fisik serta kinerja menjadi tidak optimal.
 - c. Diharapkan pihak UD Sejati Tamansari Jember memperhatikan variabel disiplin kerja khususnya pada indikator bekerja etis, karena

terkadang terjadi *miscommunication* antar karyawan sehingga dapat menyebabkan masalah antar karyawan yang bersangkutan dan menjadikan lingkungan kerja kurang nyaman.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan gambaran tentang objek dan variabel, objek yang digunakan adalah UD Sejati Tamansari Jember, variabel yang digunakan yaitu kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Bagi Penelitian yang akan datang

- a. Bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan objek yang berbeda dan sebaiknya menggunakan variabel penelitian lain selain yang digunakan oleh peneliti saat ini kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya komitmen organisasi dan jenjang karir.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian. Edisi Revisi IV*. Cetakan 3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2011. *Prosedur penelitian pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darsono., Siswandoko Tjatuk. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edison, Dr Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdayakarya
- Hasibuan, Malayu S.P.2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan masalah*. Edisi Reivisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Heidrajhman, R., Suad, H. 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Ilyas , Yaslis. (2002), "Perencanaan Sumber Daya manusia Rumah Sakit". UGM
- Irawati, Rusda dan Dini Anindi Carollina. 2017. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia". Batam: Politeknik Negeri Batam.
- Kasenda, Ririvega. 2013. "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado". Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Kusuma, Aster Andriani dan Yoyok Soesatyo. 2014. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murty, Windy Aprilia. 2012. "Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi". Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya.
- Munandar, A.S. 2001. *Stres dan Keselamatan Kerja*. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Prabu dan Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado". Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKOM
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins, S.P, Judge, T. 2006. *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education, Inc.
- Riyanti, Evi dan Yunsharita. 2019. "Pengaruh Disiplin Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur". Sumatra Selatan: STIE Trisna Negara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Satrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satrohadiwiryono, B. Siswanto, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitepu, Agripa T. 2013. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado". Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Safitri, Erma. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, Haryadi dan Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: penerbit salemba empat.
- Smamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Wulandari, astir dan Alamanda Dini T. 2012. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom". Bandung: Sekolah Manajemen Telekomunikasi dan Media.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama". Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Wiratna, Sujarweni. 2015. *SPSS Untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.
- Wijaya, T. (2015). "Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama". *Agora*, 3(2), 37-45.

- Wellem, Imanuel. 2018. "*PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT PINTU AIR CABANG MAUMERE.*".
- Widyastuti, Niken. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 4.2 (2015): 15-27.
- Wijaya, Tanto. "Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama." *Agora* 3.2 (2015): 37-45.



Lampiran 1 Kuisisioner

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan

UD Sejati Tamansari Jember

Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan informasi dan berkenan untuk menjawab kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian saya. Adapun judul penelitian saya adalah **Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sejati Tamansari Jember.**

Penelitian menjamin kerahasiaan identitas pribadi serta jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan. Oleh karena itu kami mohon Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan mengisi kuisisioner dengan jujur dan sebenar-benarnya.

Kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian saya mengucapkan banyak terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Dea Ayu Prastiwi

NIM. 160810201052

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden: (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Umur : Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)
5. Lama Bekerja : Tahun
6. Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu kolom setiap pertanyaan sesuai dengan penilaian anda. 5 pilihan jawaban yaitu
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. CS : Cukup Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN**KOMPENSASI (X_1)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	UD Sejati Tamansari Jember mmberikan gaji sebagai bayarn atas kinerja saya terhadap perusahaan sesuai dengan kontrak kerja.					
2	Pihak UD Sejati Tamansari Jember memberikan insentif yang dibayarkan kepada saya karena adanya bekerja tambahan /lemburan.					
3	Pihak UD Sejati Tamansari Jember memberikan tunjangan seperti tunjangan hari raya dan makan siang					

BEBAN KERJA (X_2)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan UD Sejati Tamansari Jember					
2	Saya mampu mengambil langkah yang tepat pada saat pengambilan keputusan ketika adanya pekerjaan tambahan/pesanan dadakan.					
3	Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan UD Sejati Tamansari Jember					

DISIPLIN KERJA (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya datang dan pulang tepat waktu yang ditentukan UD Sejati Tamansari Jember.					
2	Saya bekerja sesuai dengan SOP (prosedur standar kerja) yang ditetapkan UD Sejati Tamansari Jember					
3	Saya bekerja sesuai dengan etika UD Sejati Tamansari Jember agar tercipta kerukunan antar karyawan					
4	Saya tidak pernah melakukan kesalahan pada saat proses produksi pada UD Sejati Tamansari Jember					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kinerja yang saya berikan sesuai dengan standar UD Sejati Tamansari Jember					
2	Jumlah produksi yang saya hasilkan di UD Sejati Tamansari Jember sesuai target					
3	Saya menyelesaikan tugas tugas sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan di UD Sejati Tamansari Jember					
4	Saya menggunakan peralatan yang disediakan dengan baik untuk mengurangi kesalahan dalam produksi					
5	Saya mampu mengerjakan tugas kerja secara mandiri di UD Sejati Tamansari Jember.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	NAMA	JK	USIA	PENDIDIKAN	Masa Kerja(Thn)	KOMPENSASI				BEBAN KERJA				DISIPLIN KERJA					KINERJA KARYAWAN								
						X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1			
1	Agus	1	25	2	SD	1	6	2	5	5	5	15	4	4	2	10	4	3	5	4	16	4	4	4	5	5	22
2	NUR	2	32	4	SMP	2	3	1	4	5	5	14	4	4	4	12	5	3	3	4	15	4	4	4	5	5	22
3	KASIDI	1	37	5	SMP	2	3	1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	3	4	16	4	4	4	4	4	20
4	JUMINAH	2	29	3	SD	1	4	2	4	4	4	12	5	5	5	15	2	4	4	4	14	4	5	5	4	4	22
5	JUM'ATI	1	33	4	SD	1	4	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
6	KASIONO	1	30	3	SMP	2	6	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
7	KOMAR	1	35	4	SMP	2	7	3	3	4	3	10	3	3	3	9	5	4	2	4	15	3	3	3	4	3	16
8	MISNARI	1	30	3	SMP	2	10	3	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
9	SARONY	1	38	5	SMP	2	12	4	3	3	3	9	2	2	3	7	5	2	2	4	13	3	2	3	3	3	14
10	SUPRI	1	39	5	SMA	3	10	3	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	23
11	PURNOMO	1	35	4	SMU	3	5	2	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	23
12	SURTIN	2	38	5	SMP	2	8	3	5	4	5	14	4	5	5	14	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24
13	SUKARNI	1	38	5	SD	1	4	2	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	5	5	19	5	5	4	4	5	23
14	SAROH	2	35	4	SD	1	8	3	3	3	3	9	4	3	5	12	3	4	3	3	13	3	3	5	4	3	18
15	SIDI	1	45	6	SD	1	15	5	3	3	3	9	4	3	4	11	3	4	3	3	13	4	3	4	4	3	18
16	SUTRISNO	1	50	7	SD	1	13	4	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	5	5	19	3	5	4	3	5	20
17	SLAMET	1	47	7	SD	1	10	3	3	3	4	10	4	3	3	10	3	4	3	3	13	3	3	3	4	3	16
18	WARTI	2	35	4	SMU	3	3	1	3	3	5	11	4	3	3	10	3	4	3	3	13	5	3	3	3	3	17
19	SUBAKI	1	55	8	SD	1	10	3	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
20	PAEMAN	1	50	7	SD	1	10	3	3	3	4	10	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	3	4	3	3	17
21	WARNO	1	50	7	SMP	2	15	5	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	2	4	18
22	DASUKI	1	52	8	SMP	2	5	2	4	2	4	10	3	4	4	11	4	3	4	4	15	4	2	4	4	4	18
23	SUKIRAN	1	57	9	SD	1	3	1	4	4	5	13	5	5	4	14	5	5	5	4	19	5	5	4	4	4	22

24	NURKOLIS	1	40	5	SMP	2	5	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
25	PAIDI	1	51	8	SD	1	7	3	4	4	4	12	2	5	4	11	5	2	5	4	16	4	5	4	4	4	21
26	ENDANG	2	35	4	SMP	2	5	2	4	4	4	12	4	5	4	13	5	5	4	4	18	4	5	4	4	4	21
27	EDY	1	42	6	SD	1	5	2	4	4	4	12	2	4	4	10	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
28	RONI	1	32	4	SMP	2	4	2	4	4	4	12	3	4	4	11	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
29	SULHAN	1	45	6	SD	1	10	3	4	4	4	12	2	5	5	12	5	5	5	4	19	4	5	5	4	4	22
30	ERWIN	1	37	5	SD	1	8	3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
31	ARDI	1	39	5	SD	1	9	3	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25
32	KURNIA	1	30	3	SMU	3	3	1	4	3	3	10	5	4	5	14	4	4	5	5	18	3	4	5	5	5	22
33	JAINAL	1	35	4	SMP	2	6	2	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	4	4	23
34	HOIR	1	45	6	SD	1	11	4	4	3	3	10	3	4	3	10	4	4	3	4	15	3	4	3	4	4	18
35	SUPANDI	1	42	6	SD	1	5	2	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	4	17	5	5	5	3	3	21



Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	20.0	20.0	20.0
	4.00	18	51.4	51.4	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	8	22.9	22.9	25.7
	4.00	20	57.1	57.1	82.9
	5.00	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	17.1	17.1	17.1
	4.00	15	42.9	42.9	60.0
	5.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	4	11.4	11.4	22.9
	4.00	21	60.0	60.0	82.9
	5.00	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	5	14.3	14.3	17.1
	4.00	16	45.7	45.7	62.9
	5.00	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	6	17.1	17.1	20.0
	4.00	19	54.3	54.3	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	4	11.4	11.4	14.3
	4.00	15	42.9	42.9	57.1
	5.00	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	3	8.6	8.6	14.3
	4.00	23	65.7	65.7	80.0
	5.00	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	8	22.9	22.9	28.6
	4.00	13	37.1	37.1	65.7
	5.00	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	23	65.7	65.7	80.0
	5.00	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	20.0	20.0	20.0
	4.00	18	51.4	51.4	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	6	17.1	17.1	22.9
	4.00	14	40.0	40.0	62.9
	5.00	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	21	60.0	60.0	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	5	14.3	14.3	17.1
	4.00	25	71.4	71.4	88.6
	5.00	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	22.9	22.9	22.9
	4.00	17	48.6	48.6	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Identitas Responden

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	29	82.9	82.9	82.9
Perempuan	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25.00	1	2.9	2.9	2.9
29.00	1	2.9	2.9	5.7
30.00	3	8.6	8.6	14.3
32.00	2	5.7	5.7	20.0
33.00	1	2.9	2.9	22.9
35.00	6	17.1	17.1	40.0
37.00	2	5.7	5.7	45.7
38.00	3	8.6	8.6	54.3
39.00	2	5.7	5.7	60.0
40.00	1	2.9	2.9	62.9
42.00	2	5.7	5.7	68.6
45.00	3	8.6	8.6	77.1
47.00	1	2.9	2.9	80.0
50.00	3	8.6	8.6	88.6
51.00	1	2.9	2.9	91.4
52.00	1	2.9	2.9	94.3
55.00	1	2.9	2.9	97.1
57.00	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	18	51.4	51.4	51.4
	SMP	13	37.1	37.1	88.6
	SMA	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	4	11.4	11.4	25.7
	5.00	6	17.1	17.1	42.9
	6.00	3	8.6	8.6	51.4
	7.00	2	5.7	5.7	57.1
	8.00	3	8.6	8.6	65.7
	9.00	1	2.9	2.9	68.6
	10.00	6	17.1	17.1	85.7
	11.00	1	2.9	2.9	88.6
	12.00	1	2.9	2.9	91.4
	13.00	1	2.9	2.9	94.3
	15.00	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.662**	.706**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.662**	1	.611**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.706**	.611**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.895**	.862**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.307	.329	.738**
	Sig. (2-tailed)		.073	.053	.000
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.307	1	.493**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.073		.003	.000
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.329	.493**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.053	.003		.000
	N	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.738**	.777**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.052	.374*	.605**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.767	.027	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	-.052	1	.178	.000	.413*
	Sig. (2-tailed)	.767		.306	1.000	.014
	N	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.374*	.178	1	.603**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.027	.306		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.605**	.000	.603**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	1.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	.701**	.413*	.820**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.508**	.309	.018	.337*	.641**
	Sig. (2-tailed)		.002	.071	.920	.048	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.508**	1	.507**	.176	.587**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.311	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.309	.507**	1	.254	.307	.670**
	Sig. (2-tailed)	.071	.002		.140	.073	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.018	.176	.254	1	.475**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.920	.311	.140		.004	.002
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.337*	.587**	.307	.475**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.073	.004		.000
	N	35	35	35	35	35	35

Y	Pearson Correlation	.641**	.838**	.670**	.514**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	3

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	3

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.777	1.18130

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.426	3	56.475	40.471	.000 ^b
	Residual	43.259	31	1.395		
	Total	212.686	34			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.521	1.683		1.498	.144
	X1	.491	.157	.371	3.121	.004
	X2	-.506	.148	-.369	-3.429	.002
	X3	.347	.148	.285	2.347	.025

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.2000	12.0286	16.3143	20.2571
	Std. Deviation	1.89116	1.82282	2.05471	2.50109
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.151	.162	.173
	Positive	.171	.135	.161	.102
	Negative	-.172	-.151	-.162	-.173
Test Statistic		.172	.151	.162	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 ^c	.142 ^c	.121 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.521	1.683		1.498	.144		
X1	.491	.157	.371	3.121	.004	.464	2.153
X2	-.506	.148	-.369	-3.429	.002	.567	1.765
X3	.347	.148	.285	2.347	.025	.445	2.248

- a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.001	1.006		-.001	.999
X1	.150	.094	.398	1.600	.120
X2	.039	.088	.100	.441	.662
X3	-.088	.088	-.254	-.999	.325

- a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.521	1.683		1.498	.144
X1	.491	.157	.371	3.121	.004
X2	-.506	.148	-.369	-3.429	.002
X3	.347	.148	.285	2.347	.025

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.426	3	56.475	40.471	.000 ^b
	Residual	43.259	31	1.395		
	Total	212.686	34			

a. Dependent Variable: Y

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

c. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.777	1.18130

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

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081