



**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP PADA PT SUMBERTAMAN
KERAMIKA INDUSTRI (SKI) KOTA PROBOLINGGO**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORKLOAD, AND WORK
DICIPLINE TO PERMANENT EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT
SUMBERTAMAN KERAMIKA INDUSTRY (SKI) PROBOLINGGO*

SKRIPSI

Oleh

SHINTA YURI DAMAYANTI

NIM 120810201013

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2017



**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TETAP PADA PT SUMBERTAMAN
KERAMIKA INDUSTRI (SKI) KOTA PROBOLINGGO**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORKLOAD, AND WORK
DICIPLINE TO PERMANENT EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT
SUMBERTAMAN KERAMIKA INDUSTRY (SKI) PROBOLINGGO*

SKRIPSI

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

Oleh

SHINTA YURI DAMAYANTI

NIM 120810201013

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Shinta Yuri Damayanti

NIM : 120810201013

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 1 Agustus 2017

Yang menyatakan,

Shinta Yuri Damayanti
NIM 120810201013

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo

Nama Mahasiswa : Shinta Yuri Damayanti

NIM : 120810201013

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 28 Juli 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb
NIP. 19630402 198802 1 001

Dra.Lilik Farida M.Si
NIP. 19631128 198902 2 001

Mengerahui
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

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

PENGESAHAN

Judul Skripsi

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Shinta Yuri Damayanti

NIM : 120810201013

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

10 Agustus 2017

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

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Chairul Saleh S.E., M.Si. (.....)
NIP. 19690306 199903 1 001
2. Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. (.....)
NIP. 19791221 200812 2 002
3. Anggota : Dr.Imam Suroso M.Si. (.....)
NIP. 19591013 198802 1 001

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember,

FOTO

4 X 6

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

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Ayahku tercinta Almarhum Suheri.
2. Kedua orang tuaku tercinta Iwan Filani dan Yuke Sofiyah Herawati S.Pd.
3. Kakakku tercinta Candra Yuri Wiryaduta.
4. Guru-guruku di TK Bhayangkari Probolinggo, SDN Sukabumi 3 Probolinggo, SMPN 1 Probolinggo, SMKN 1 Probolinggo, dan dosen-dosen yang membimbingku selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNEJ.
5. Almamater kebanggaanku, UNIVERSITAS JEMBER

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.“

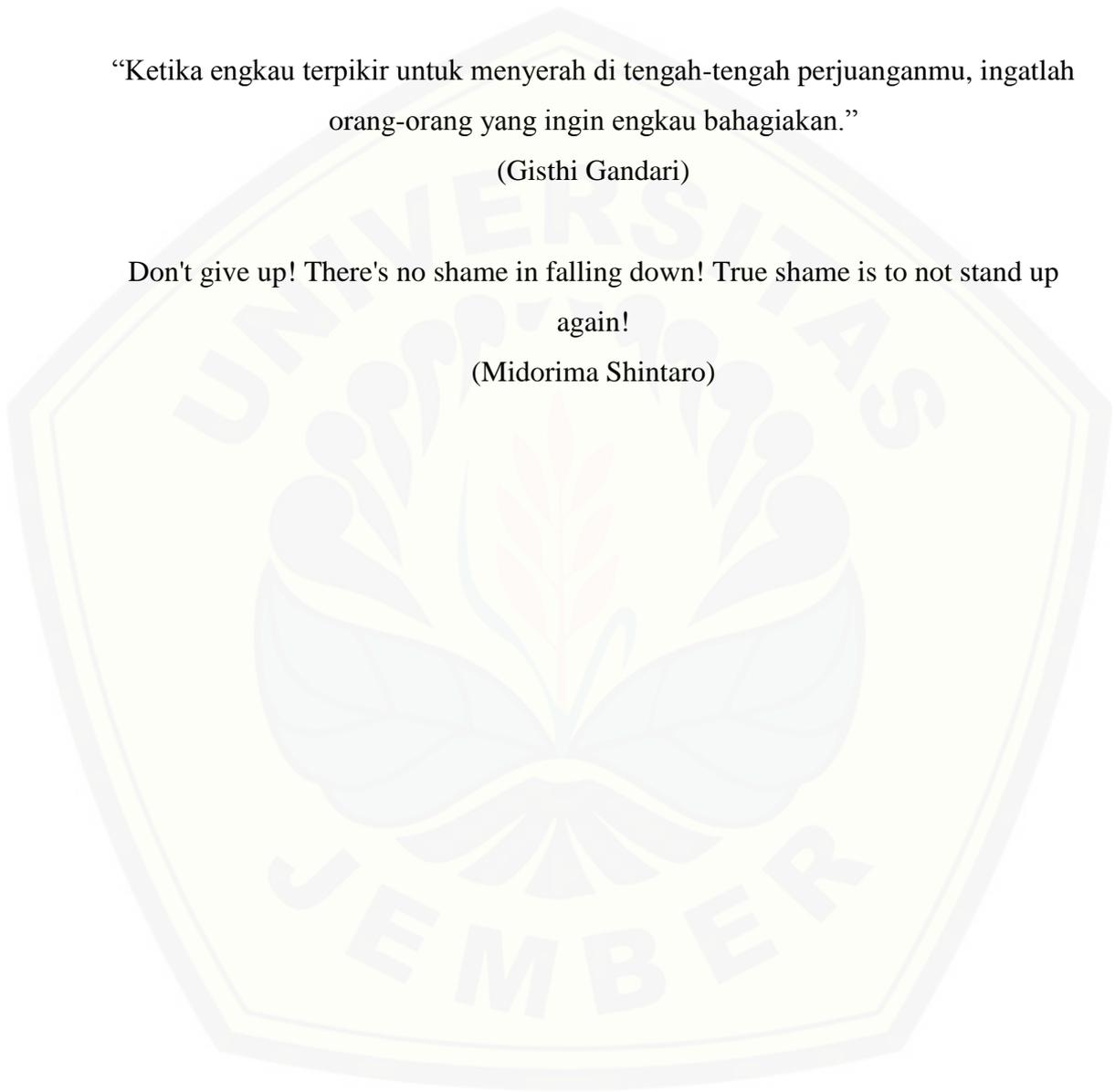
(Al-Baqarah : 286)

“Ketika engkau terpikir untuk menyerah di tengah-tengah perjuanganmu, ingatlah orang-orang yang ingin engkau bahagiakan.”

(Gisthi Gandari)

Don't give up! There's no shame in falling down! True shame is to not stand up again!

(Midorima Shintaro)



RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo; Shinta Yuri Damayanti; 120810201013; 2016; 103 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak seluruh kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena sumber daya manusia yang berkinerja baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan dengan dua jenis sumber data yang diambil adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner pada 136 responden yang ditentukan dengan teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Proportionate Random Sampling*. Data sekunder diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dengan menggunakan variabel dependen dan independen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

SUMMARY

The Influence of Compensation, Workload, and Work Dicipline to Permanent Employee Performance of PT Sumbertaman Keramika Industry (SKI) Probolinggo; Shinta Yuri Damayanti; 120810201013; 2017; 103 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember

Literally, human resource is the most important factor as a mover of all company's activities to achieve company's goals. The importance of strategic role human resource makes the company to optimize its human resources effectively to have a good work performance. Company goals are possibly achieved because the human resources work well. This research aims to analyze the effect of compensation, workload and work discipline on employee performance in Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Ltd, Probolinggo.

This research used qualitative method which later quantized with two types of data source taken, primary and secondary data. Primary data was gotten from interview with questioner for 136 respondents determined by using Probability Sampling technique with Proportionate Random Sampling. Secondary data was gotten from archives or reports provided by Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Ltd, Probolinggo. This research used multiple linier regression analysis method to test the effect by using dependent and independent variables.

The results partially showed that compensation, workload, and work discipline significantly influence the employee performance in Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Ltd, Probolinggo.

Key words: Compensation, Workload, Work Discipline and Work Performance

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan berkahnya yang tiada batas dan telah memberikan ridho-Nya dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak hanya dari diri penulis sendiri, tetapi juga dari kebaikan berbagai pihak yang dengan rela membantu penulis baik secara langsung dengan perbuatan maupun secara tidak langsung dengan dukungan moral. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Phd., selaku Rektor Universitas Jember
2. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Bapak Dr. Handriyono, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan Bapak Drs. Marmono S., M.Si., selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember serta Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, MM., selaku ketua program studi S1 Manajemen.
4. Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan saran, dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Lilik Farida M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang turut membantu dalam memberikan informasi penting yang berkaitan dengan perkuliahan maupun sampai penyelesaian tugas akhir.

7. Bapakku tersayang, Alm Suheri yang aku tahu selalu melihatku.
8. Kedua orang tuaku, Ayahku Iwan Filani dan Mamiku Yuke Sofiyah Herawati, S.Pd yang mendoakan dan memberi kasih sayang serta tidak pernah berhenti memberikan doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih juga atas pengorbananya baik moril maupun materill selama serta pengalaman hidup yang sangat berarti untuk kujadikan panutan serta tuntunan dalam melangkah kedepan.
9. Kakakku Candra Yuri Wiryaduta yang selalu jadi panutan dan motivasiku.
10. Sahabat-sahabatku yang aku sayangi yang menemaniku di perkuliahan ini Ayu Ayanti, Daramega Sari, Maulida Erniwati, dan Wijiyanti. Kuliahku berwarna karena kalian.
11. Sahabat *Partner In Crime*-ku yang menemani hari-hariku di Jember selama ini, Dewi Nofitasari. Serta sahabat yang selalu ada untukku, Ovi Anggraini, Mbak Rafika Ayumi, dan Sita Murti.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 1 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Tinjauan Teori	8
2.1.1 Kompensasi.....	8
2.1.2 Beban Kerja.....	14
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	29
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	30
2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Rancangan Penelitian.....	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1 Populasi.....	32
3.2.2 Sampel.....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.3.1 Jenis Data.....	35
3.3.2 Sumber Data.....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4.1 Kuesioner.....	36
3.4.2 Wawancara.....	36
3.5 Identifikasi Variabel.....	36
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel.....	37
3.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel.....	41
3.7 Metode Analisis Data.....	41
3.7.1 Uji Instrumen.....	41
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.7.4 Uji Hipotesis.....	46
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	48
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
4.1.1 Sejarah PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.....	50
4.1.2 Visi dan Misi PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo	50
4.1.3 Struktur Organisasi PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.....	51
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	55

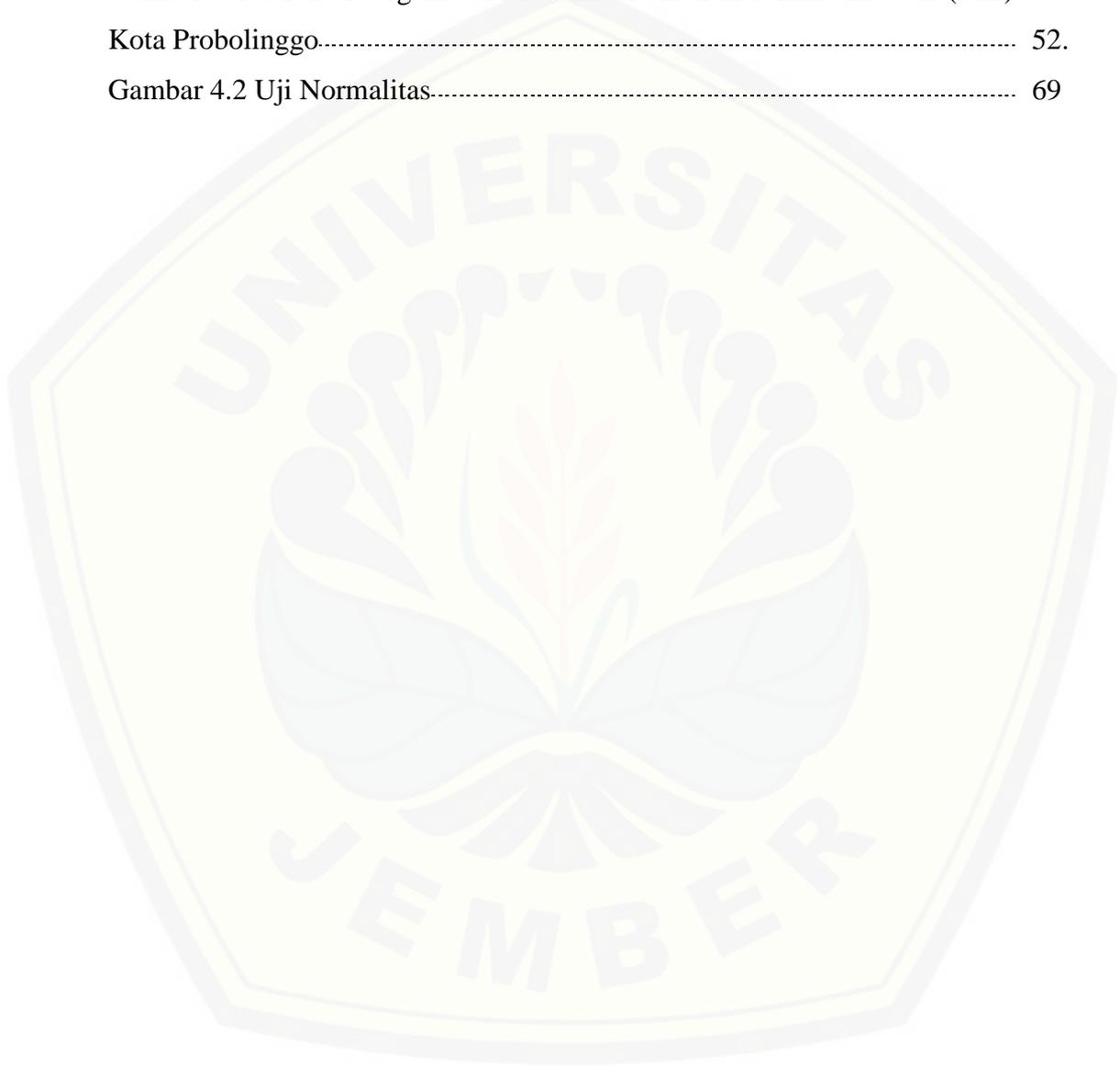
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1).....	58
4.3.2 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X2).....	59
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3).....	60
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.4 Uji Instrumen	63
4.4.1 Uji Validitas.....	63
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.4.3 Uji Normalitas Data.....	65
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.6 Uji Asumsi Klasik	68
4.6.1 Uji Multikolinieritas.....	68
4.6.2 Uji Heterokedasititas.....	68
4.6.3 Uji Normalitas Model.....	69
4.7 Uji Hipotesis (Uji t)	70
4.8 Pembahasan	71
4.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.....	71
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.....	73
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.....	75
4.9 Keterbatasan Penelitian	76
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Periode Januari – April 2016.....	6
Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Tetap Bagian Produksi PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.....	33
Tabel 3.2 Sampel Karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.....	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden.....	57
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden.....	57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator- Indikator Kompensasi.....	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator- Indikator Beban Kerja.....	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator- Indikator Disiplin Kerja.....	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator- Indikator Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedasititas.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji t	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	29
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.....	52.
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar kuesioner.....	81
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	86
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	90
Lampiran 4. Jawaban Responden.....	92
Lampiran 5. Uji Instrumen.....	96
Lampiran 6. Uji Regresi Linier Berganda.....	99
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	100
Lampiran 8. Uji Hipotesis.....	101
Lampiran 9. R tabel.....	102
Lampiran 10. t Tabel.....	103

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana perusahaan berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Pada era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dalam pasar domestik maupun pasar luar negeri. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya.

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak seluruh kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena sumber daya manusia yang berkinerja baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113). Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya

perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118)

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 1997:46).

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyak pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan, akhirnya karyawan pun menjadi kurang produktif karena terlalu lelah. Ini adalah bentuk efisiensi yang terjadi dalam karyawan.

Semakin banyak deskripsi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan maka besar kemungkinan terjadinya *over capacity*, demikian juga sebaliknya. Selain itu beban kerja juga tergantung dari penggunaan teknologi dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Semakin banyak teknologi yang digunakan untuk membantu sebuah pekerjaan, maka semakin ringan pekerjaan seorang karyawan. Hal ini memungkinkan terjadinya *under capacity*. (Mangkuprawira, 2003:88).

Selain kompensasi dan beban kerja untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012:193,194)

Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat ditaati oleh sebagian besar karyawannya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar karyawannya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Pendisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawannya. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang berdiri tahun 1948 dengan nama awal Liem & C, lalu berubah menjadi bentuk PT pada tanggal 4 April 1978 dan pada 6 Oktober 1994 diakusisi oleh PT Tritunggal Sentral Sejahtera (Trisensa) sehingga berganti nama menjadi PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI). PT SKI Probolinggo berlokasi di Jl. KH. Genggong, km 4-5 dari perumahan Sumber taman, Kecamatan Wonoasih, Kota Probolinggo. PT SKI merupakan manufaktur yang produksi utamanya tegel mosaik dengan fungsi produksi berdasarkan *make by order* yaitu proses produksi berdasarkan atas pesanan konsumen.

PT SKI Kota Probolinggo memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas baik dari sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan. PT SKI Kota Probolinggo sebagai suatu perusahaan tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara optimal.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. PT SKI Kota Probolinggo memiliki sistem pemberian kompensasi berdasarkan waktu, yakni mingguan untuk karyawan borongan, dan bulanan untuk karyawan tetap. Besaran jumlah kompensasi yang diberikan sesuai dengan standart UMK Kota Probolinggo.

Selain gaji pokok yang diberikan, PT SKI Kota Probolinggo juga memberikan tunjangan berupa bonus yang diberikan pada karyawan. Bonus kerja diberikan kepada karyawan setiap bulan sekali dengan jumlah yang tidak tentu tiap bulannya. Hal ini dikarenakan bonus kerja diukur dari kualitas produk keramik yang dihasilkan pada periode tersebut. Jika keramik yang dihasilkan berkualitas tinggi (kerapian detail motif dan bentuk keramik) maka bonus yang diberikan semakin besar, sebaliknya jika kualitas keramik rendah maka bonus yang diberikan semakin kecil. Ketidakpastian kualitas serta jumlah produksi yang terus berubah menimbulkan ketidakpastian kompensasi yang akan diperoleh oleh karyawan PT SKI Kota Probolinggo sebagai pemasukan tiap bulannya.

Selanjutnya dalam pelaksanaan beban kerja, karyawan dari PT SKI Kota Probolinggo dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan. Tetapi, target produksi tiap karyawan selalu berubah-ubah. PT SKI Kota Probolinggo menerapkan sistem produksi *make to order*, yakni kegiatan produksi yang dilakukan berdasarkan pesanan konsumen. Setiap pesanan datang rata-rata untuk 3 bulan waktu pengerjaannya.

Menurut para karyawan, banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya dikarenakan sistem *make to order* yang diterapkan. PT SKI Kota Probolinggo memiliki ketentuan 7 jam kerja dengan 1 jam istirahat kerja per hari. Penentuan jumlah beban kerja menyesuaikan dengan desain pesanan serta jumlah pesanan dikarenakan PT SKI Probolinggo menentukan pembagian hasil produksi 80% untuk pesanan konsumen dan 20% untuk stock gudang. Hal inilah yang menyebabkan beban kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulannya.

Pelaksanaan pendisiplin kerja yang diterapkan oleh PT SKI Kota Probolinggo, masih terbilang rendah dilihat dari masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan serta masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan (berdasarkan wawancara HRD PT SKI Probolinggo, 1 April 2016) sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Periode Januari – April 2016

Bulan	(1) Jumlah Karyawan (orang)	(2) Hari Kerja (hari)	(3) Total Kehadiran Karyawan Seharusnya (1)×(2)	(4) Absensi Karyawan (orang)	(5) Total Kehadiran (3)-((4)×(2))	(6) Presentase Ketidakhadiran Karyawan ((3)-(5)): (3)×100%
Januari	205	25	5125	41	4100	20%
Februari	205	25	5125	42	4075	20,5%
Maret	205	25	5125	21	4600	10,2%
April	205	25	5125	42	4075	20,5%

sumber : HRD PT SKI Probolinggo (2016)

Berdasarkan data absensi karyawan di PT SKI Probolinggo di 4 bulan pertama 2016 dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan yang sangat kurang. Mudiarta, dkk (2001: 93) menyatakan rata rata absensi 2%-3% perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan PT SKI Probolinggo menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3% dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam PT SKI Probolinggo tersebut khususnya disiplin kerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PADA PT SUMBERTAMAN KERAMIKA INDUSTRI (SKI) KOTA PROBOLINGGO”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

- apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo?
- apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo?

- c. apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk:

- a. menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.
- b. menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.
- c. menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

- a. Memberikan masukan bagi segenap manajemen di PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo khususnya untuk selalu memperhatikan sumber daya manusia lebih baik terkait kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada variabel kompensasi, beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.guna pengembangan ilmu manajemen.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian dan Bentuk-Bentuk Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:269) Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka.

Hasibuan (2012:118) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedarmayanti (2010:239) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Henry Simamora (2004:506) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan keorganisasian.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011:269) yaitu:

- 1) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
 - a) Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.

- b) Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c) Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.
- a) Tunjangan-tunjangan adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pensiun.
 - b) Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki angka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.
- 3) Kompensasi non finansial (*non financial compencation*), yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

Pada bentuk-bentuk kompensasi tersebut juga terdapat kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan berupa upah dan gaji, bonus atau komisi (Veitzal dan Sagala, 2009:741).

Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2012 : 121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

1) Ikatan Kerja Sama.

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusahawajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja.

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan.

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin.

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh.

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Azas Kompensasi

Dalam pengelolaannya, penerapan kompensasi di suatu perusahaan maupun instansi haruslah berpacu pada dua azas (Hasibuan, 2012:122-123), yaitu azas adil dan azas layak /wajar. Hal ini dimaksudkan guna terjadi kesinambungan antara para pekerja dengan pihak perusahaan yang terkait.

1) Azas Adil.

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Azas Adil dan Wajar.

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2003;127-129) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besaer, sebaliknya apabila produktivitas kerja buruk serta rendah kompensainya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensas yang lebih kecil. Hal ini

sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

e. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003;123-124) ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu :

1) Sistem Waktu.

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

2) Sistem Hasil.

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem

hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

3) Sistem Borongan.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.2 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja menurut Munandar (2001:383) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Permendagri No. 12/2008 menjelaskan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Hart & Staveland dalam (Tarwaka, 2011:106) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak

berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

Selain pendapat diatas bahwa dalam pemberian beban kerja seharusnya dilakukan analisis mengenai beban kerja pegawai. Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2005:116).

Sedangkan pendapat lain analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Simamora, 2000:56).

Sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu disebut dengan beban kerja. Sedangkan analisis beban kerja adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dari masing-masing organisasi, misalnya berapabanyaknya pekerjaan pengetikan surat atau naskah lainnya yang harus dibuat oleh suatu satuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

b. Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1) Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) Tuntutan tugas

Kerja *shif* atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan

beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a) Beban kerja terlalu banyak/sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011:130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

d. Pengukuran Beban Kerja

Metode Subjective Workload Assesment Technique (SWAT) pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid dari Divisi Human Engineering pada Armstrong Laboratory, Ohio USA digunakan analisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan beban kerja fisik maupun mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*).

SWAT akan menggambarkan sistem kerja sebagai model multi dimensional dari beban kerja, yang terdiri atas 3 dimensi atau faktor, yaitu:

- 1) Beban Waktu (*Time Load*), Dimensi beban waktu tergantung dari ketersediaan waktu dan kemampuan melangkahi (*overlap*) dalam suatu aktivitas. Hal ini berkaitan erat dengan analisis batas waktu yang merupakan metode primer untuk mengetahui apakah subyek dapat menyelesaikan tugasnya dalam rentang waktu yang telah diberikan. Tingkatan deskriptor beban waktu dalam SWAT adalah (Reid, 1989):
 - a) Selalu mempunyai waktu luang. Gangguan atau tabrakan antar aktivitas jarang terjadi atau tidak terjadi sama sekali.
 - b) Kadang-kadang mempunyai waktu luang. Gangguan atau tabrakan antar aktivitas sering terjadi.
 - c) Hampir tidak memiliki waktu luang. Gangguan atau tabrakan antar aktivitas sering atau selalu terjadi.
- 2) Beban Mental (*Mental Effort Load*). Beban usaha mental merupakan indikator besarnya kebutuhan mental dan perhatian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu aktivitas, independen terhadap jumlah sub pekerjaan atau batasan waktu. Dengan beban usaha mental rendah, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk melakukan suatu aktivitas rendah dan performansi cenderung otomatis. Sejalan dengan meningkatnya beban ini, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan meningkat pula. Secara umum ini berkaitan dengan tingkat kerumitan pekerjaan dan jumlah informasi yang

harus diproses oleh subjek untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Usaha mental yang tinggi membutuhkan konsentrasi dan perhatian sesuai dengan kerumitan pekerjaan atau jumlah informasi yang harus diproses. Aktivitas seperti perhitungan, pembuatan keputusan, mengingat informasi, dan penyelesaian masalah merupakan contoh usaha mental. Tingkatan deskriptor beban usaha mental dalam SWAT adalah (Reid, 1989):

- a) Konsentrasi yang dibutuhkan kecil ketika melakukan pekerjaan. Aktivitas hampir terotomasi, membutuhkan perhatian yang sedikit atau tidak sama sekali.
 - b) Konsentrasi yang dibutuhkan sedang ketika melakukan pekerjaan. Konsentrasi dibutuhkan untuk pekerjaan yang tidak jelas, tidak terduga, atau tidak biasa.
 - c) Konsentrasi yang dibutuhkan tinggi ketika melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang kompleks membutuhkan konsentrasi penuh.
- 3) Beban Psikologis (*Psychological Stres Load*), Beban stres psikologis berkaitan dengan kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi, dan ketakutan selama melaksanakan pekerjaan dengan demikian menyebabkan penyelesaian pekerjaan tampak lebih sulit dilakukan daripada sebenarnya. Pada tingkat stres rendah orang cenderung rileks. Seiring dengan meningkatnya stres, terjadi pengacauan konsentrasi terhadap aspek yang relevan dari suatu pekerjaan yang lebih disebabkan oleh faktor individual subyek. Faktor ini antara lain: motivasi, kelelahan, ketakutan, tingkat keahlian, suhu, kebisingan, getaran, dan kenyamanan. Sebagian besar dari faktor ini mempengaruhi performansi subyek secara langsung jika mereka sampai pada tingkat yang tinggi. Dalam SWAT faktor-faktor ini diperhitungkan, meskipun kecil, jika mengganggu dan menyebabkan individu harus mengeluarkan kemampuannya untuk mencegah terpengaruhnya pekerjaan yang dilakukan. Tingkatan deskriptor beban psikologis dalam SWAT adalah (Reid, 1989):

- a) Stres yang muncul kecil ketika melakukan pekerjaan. Terjadi kebingungan, bahaya, frustrasi, atau kecemasan yang sangat kecil dan dapat dengan mudah diatasi.
- b) Stres yang muncul sedang ketika melakukan pekerjaan. Terjadi kebingungan, bahaya, frustrasi, atau kecemasan pada tingkat menengah. Usaha dan pengendalian diri dibutuhkan.
- c) Stres yang muncul tinggi ketika melakukan pekerjaan. Terjadi kebingungan, bahaya, frustrasi, atau kecemasan yang tinggi. Usaha dan pengendalian diri dibutuhkan..

e. Analisis Beban Kerja (*Work Load Analysis*)

Analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja-orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja dalam waktu tertentu seperti dengan cara membagi isi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, kita akan memperoleh jumlah orang yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut, kita akan memperoleh jumlah personalia yang dibutuhkan melalui jumlah jam kerja setiap personalia itu (Komaruddin,1990:41).

Tujuan dari analisis beban kerja adalah untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan dan berapa beban yang harus diterima oleh setiap pekerja, sehingga antara beban kerja dan ketersediaan tenaga kerja menjadi seimbang dan para tenaga kerja tidak mengalami kekurangan ataupun kelebihan tenagakerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan (2006:193), memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Edy, 2009:87)

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2012:193,194).

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi dimana karyawan dengan sukarela mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Macam-Macam Pendisiplinan

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja (Edy, 2009:88).

Macam-macam pendisiplinan menurut Mangkunegara (2011:131) terbagi menjadi 2, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam

organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2014:194)

Hasibuan (2014:194) menjelaskan faktor –faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa. Hal ini adalah gaji dan kesejahteraan akan mempengaruhi karyawan untuk mencintai pekerjaannya. Jika karyawan telah mencintai pekerjaannya maka karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja.
4. Keadilan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik.

5. Waskat (pengawasan melekat). Waskat berarti atasan secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan takut untuk melakukan pelanggaran sehingga akan lebih hati-hati dan disiplin dalam bekerja.
7. Ketegasan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin dan yang melanggar aturan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menegakkan aturan akan disegani karyawannya sehingga kedisiplinan di organisasi tersebut dapat terpelihara.
8. Hubungan kemanusiaan. Terciptanya hubungan manusia yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pekerja dalam organisasi akan menciptakan suasana yang nyaman dan tenang. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer

Hasibuan (2002:160) menjelaskan kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan,

secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113)

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009:113,114) yaitu :

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai: Kinerja (*Performance*) = Kemampuan (*Ability*) x Usaha (*Effort*) x Dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

Sedangkan menurut Timpe (dalam Mangkunegara, 2010:3), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor Internal, berhubungan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan baik dikarenakan mempunyai kemampuan yang tinggi dan memiliki tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk dikarenakan mempunyai kemampuan rendah dan tidak mempunyai upaya untuk memperbaiki kinerjanya.
- 2) Faktor Eksternal, faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari luar lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan teman kerja, karyawan atau pimpinan dan iklim organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu :

Firzianah Mustika Utami (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel bebas kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok, (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok, dan (3) Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land.

Adhar Arifuddin dan Muh. Ryman Napirah (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel bebas Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada hubungan disiplin dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu, dan (2) ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu.

Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3), dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, (3) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, dan (4) Lingkungan kerja, kompensasi, serta beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Oki Dwi Cahyo (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel bebas Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi secara

parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi, (2) kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi, (3) disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi, dan (4) Kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh kinerja pegawai (Y).

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul	Variabel penelitian	Metode analisis	Hasil (kesimpulan)
1.	Firziyanah Mustika Utami (2014)	PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)	Variabel Independen : X1 = Kompensasi, X2 = Disiplin Kerja Variabel Dependen : Y = Kinerja	Analisis Regresi Berganda	(1) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Adhar Arifuddin, Muh. Ryman Napirah (2015)	HUBUNGAN DISIPLIN DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) UNDATA PALU	Variabel Independen : X1 = Disiplin Kerja X2 = Beban Kerja Variabel Dependen : Y = Kinerja	Analisis Regresi Berganda	(1) Disiplin Kerja Secara Parsial hubungan dengan kinerja. (2) Beban Kerja secara parsial ada hubungan dengan kinerja perawat.

No	Nama (tahun)	Judul	Variabel penelitian	Metode analisis	Hasil (kesimpulan)
3.	Sri Rahayu Muhamma d, Adolfina dan Genita Lumintang (2016)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO	Variabel Independen : X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kompensasi X3 = Beban Kerja Variabel Dependen : Y = Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	(1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (4) Lingkungan kerja, kompensasi, serta beban kerja secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Oki Dwi Cahyo (2015)	PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)	Variabel Independen : X1 = Kompensasi X2 = Kepemimpinan X3 = Disiplin Kerja Variabel Dependen : Y = Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	(1) kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

sumber : diolah dari berbagai sumber

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian menggunakan alat ukur sama yaitu analisis regresi berganda. Penelitian ini yang bertujuan untuk

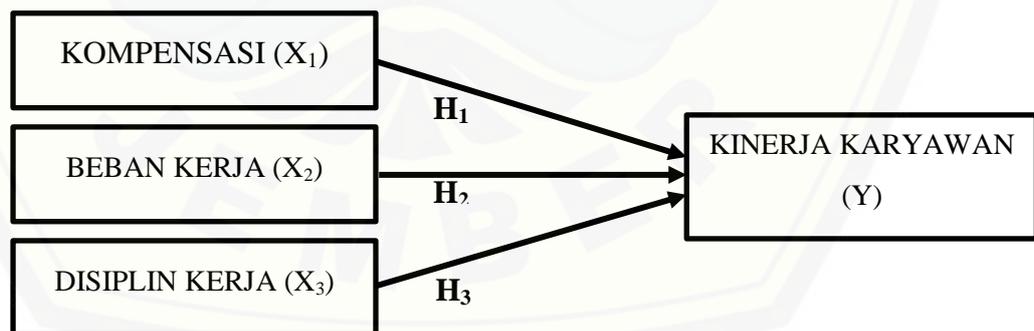
mengembangkan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang keseluruhan menggunakan 2 variabel yang sama dengan menambah 1 variabel independen.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini menjadikan kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:269) Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2001:383). Menurut Hasibuan (2006:193), memberikan defenisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

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



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

- > : berpengaruh secara parsial
-> : berpengaruh secara simultan

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan Siswandoko, 2011:269). Adanya sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila perusahaan memberikan tambahan kompensasi pada karyawan, maka karyawan cenderung akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa imbalan yang diterimanya telah sebanding dengan kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dikemudian hari. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diperolehnya kurang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan, maka karyawan cenderung tidak mau untuk berusaha meningkatkan kinerjanya.

Pernyataan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, didukung oleh hasil penelitian dari Oki Dwi Cahyo (2015) mengatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2001:383). Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan menjadi penting, karena berkaitan dengan kinerja dan besaran bonus yang akan diterima karyawan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan apapun kondisinya. Apabila karyawan tersebut memiliki persepsi negatif maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja

karyawan tersebut, dan berdampak negatif bagi dirinya maupun laju perusahaannya. Sebaliknya apabila karyawan memiliki persepsi yang positif maka karyawan tersebut akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja lebih baik sehingga menghasilkan naiknya kinerja karyawan tersebut.

Ketika beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dapat dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Adhar Arifuddin dan Muh. Ryman Napirah (2015) bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2 : beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut Indikator variabel penelitian ini (Hasibuan, 2012:194-195). Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong seorang karyawan memiliki gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat pada umumnya.

Ketika disiplin kerja tersebut memiliki hubungan dengan kinerja, hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Firziyanah Mustika Utami (2014) menjelaskan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H3 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2006:120), menyatakan bahwa rancangan kegiatan dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai tujuan penelitian.

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian, dan rumusan masalah, penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2003:11). Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada teori-teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2002:144). Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:61). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo sejumlah 205 karyawan.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Tetap Bagian Produksi PT Sumbertaman
Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo

No	Keterangan	Tetap
Divisi 1		
1	Produksi	177
Divisi 2 dan 3		
1	Casting	6
2	Finishing	7
3	Glisir	6
4	Lukis	2
5	Sortir	2
6	Grading	5
TOTAL DIVISI 1, 2 & 3		205

Sumber : HRD PT SKI Probolinggo

3.2.2 Sampel

Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007:62). Dengan diketahuinya jumlah populasi di PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo sebanyak 205 karyawan, langkah selanjutnya adalah menentukan besar sampel dengan menggunakan model Slovin. Model slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (Sanusi, 2011:101). Tingkat asumsi toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05). Model Slovin yang digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (e = 10%)

Dari hasil observasi, diperoleh data jumlah karyawan tetap bagian produksi yang bekerja di PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo sebanyak 205 karyawan. Selanjutnya jumlah ini digunakan untuk mencari jumlah ukuran sampel dengan menggunakan metode Slovin diatas, yaitu :

$$n = \frac{205}{1 + 205 \times 0,05^2} = 136$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diteliti berjumlah 136 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Proportionate Random Sampling*. Pengertian teknik *Proportionate Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara proporsional. Pengambilan sampel acak sederhana dilakukan melalui undian untuk menentukan dari masing-masing bidang pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo. Rumus *Proportionate Random Sampling* menurut adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{N_i}{n} \times N$$

Keterangan:

S = Ukuran sample

N_i= Ukuran populasi

N= Ukuran (total) sample

n = Ukuran (total) populasi

Berikut ini adalah teknik penarikan sampel dengan *Proportionate Random Sampling*:

Tabel 3.2 Sampel Karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI)
Kota Probolinggo

No	Keterangan	TK	Jumlah Sampel
Divisi 1			
1	Produksi	177	$(177/205) \times 136 = 118$
Divisi 2 dan 3			
1	Casting	6	$(6/205) \times 136 = 4$
2	Finishing	7	$(7/205) \times 136 = 5$
3	Glaser	6	$(6/205) \times 136 = 4$
4	Lukis	2	$(2/205) \times 136 = 1$
5	Sorting	2	$(2/205) \times 136 = 1$
6	Grading	5	$(5/205) \times 136 = 3$
TOTAL DIVISI 1 2 dan 3		205	136

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Adapun jenis penelitiannya adalah uji statistik dengan menggunakan data angka yang dapat memberikan gambaran mengenai keadaan, peristiwa atau gejala-gejala tertentu.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer.

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti (Indriantoro dan Supomo, 2002:147). Data primer dalam penelitian ini berasal dari pengamatan secara langsung pada objek dan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner.

b. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung akan tetapi didapatkan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro dan Supomo, 2002:147). Data sekunder penelitian ini berupa jurnal, literatur yang terkait dengan penelitian dan penelitian sebelumnya yang sejenis.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkay pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untum dijawab (Sugiyono, 2006:135).

3.4.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono 2010:317).

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto,2006:96). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y)

a. Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas (X), adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang tergantung pada variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan tetap PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan untuk penelitian. Pengukuran variabel menjadi indikator hendaknya berdasarkan pada teori-teori (Umar, 2008:168). Definisi operasional pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo sebagai imbalan atas kerja mereka. Indikator kompensasi dalam penelitian ini diambil dari teori Darsono dan Siswandoko (2011:269) yaitu persepsi karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo atas hal-hal berikut:

1) Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (PT SKI) Kota Probolinggo atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan. Indikator yang dinilai adalah besar gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Probolinggo.

2) Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (PT SKI) Kota Probolinggo.

Indikator yang dinilai adalah bonus kinerja yang diterima sesuai dengan kualitas produk yang dihasilkan.

3) Tunjangan, adalah kebijaksanaan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan sosial karyawan.

Indikator yang dinilai adalah keikutsertaan karyawan dalam BPJS sebagai jaminan sosial tenaga kerja memberikan jaminan perawatan kesehatan yang memadai.

- 4) Fasilitas, adalah sarana yang disediakan oleh PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo sebagai pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki angka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang

Indikator yang dinilai adalah fasilitas pekerjaan yang tersedia dalam melakukan pekerjaan mendukung dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik.

b. Beban Kerja (X_2)

Beban kerja adalah faktor-faktor tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator beban kerja dalam penelitian ini diambil dari teori SWAT oleh Gery Reid (1989) yaitu persepsi karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo atas pekerjaan mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Beban Waktu, adalah ketersediaan waktu untuk karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo menyelesaikan tugasnya.

Indikator yang dinilai adalah pekerjaan memiliki rentang waktu yang terbatas untuk diselesaikan.

- 2) Beban Mental, adalah besarnya kebutuhan mental dan perhatian yang diperlukan karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo untuk menyelesaikan suatu tugasnya.

Indikator yang dinilai adalah pekerjaan yang tidak diduga membutuhkan konsentrasi yang tinggi. .

- 3) Beban Psikologis, adalah kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi, dan ketakutan karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo selama melaksanakan pekerjaan.

Indikator yang dinilai adalah stres yang diakibatkan kecemasan dalam proses produksi.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin Kerja adalah kesadaran sikap seorang karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini diambil dari teori Veithzal Rivai (2005:444) yaitu persepsi karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo atas hal-hal berikut:

- 1) Kehadiran, adalah pengukuran kedisiplinan karyawan berdasarkan absensi karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

Indikator yang dinilai adalah tingkat kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan.

- 2) Ketaatan pada standart kerja, adalah ketaatan atas peraturan kerja yang selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

Indikator yang dinilai adalah Mampu bekerja sesuai dengan SOP (*Standart Operating Procedures*) yang berlaku di perusahaan.

- 3) Tingkat kewaspadaan tinggi, adalah ketelitian karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Indikator yang dinilai adalah tidak melakukan kesalahan dalam kegiatan produksinya.

- 4) Bekerja etis, adalah selalu etika karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis serta saling menghargai antar karyawan.

Indikator yang dinilai adalah menjalin hubungan interpersonal dengan baik antar rekan kerja.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini diambil dari teori Robbins (2006:260) yaitu persepsi karyawan PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo atas hal-hal berikut :

- 1) Kualitas kerja, adalah tingkat kesempurnaan hasil produk yang dikerjakan karyawan PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.

Indikator yang dinilai adalah hasil produk yang dihasilkan detail dan rapi.

- 2) Ketepatan waktu, adalah tingkat penyelesaian produksi dengan pemanfaatan waktu yang tersedia.

Indikator yang dinilai adalah mampu menyelesaikan target produksi tiap hari.

- 3) Efektivitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi agar membantu proses bekerja karyawan PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.

Indikator yang dinilai adalah mampu memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan efisien.

- 4) Kemandirian, adalah tingkat karyawan PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo yang menjalankan fungsi kerjanya.

Indikator yang dinilai adalah mampu bekerja tanpa bantuan dari rekan kerja.

- 5) Komitmen kerja, adalah tingkat pertanggungjawaban karyawan PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo terhadap perusahaan.

Indikator yang dinilai adalah mampu bekerja sesuai kontrak kerja dengan perusahaan.

3.6.2. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan skala pengukuran Likert. Skala Likert adalah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan (Sugiyono, 2008:8).

Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini bersifat skala ordinal (ordinal scale). Skala ordinal adalah skala pengukuran yang menyatakan sesuatu lebih dari (hal) yang lain. Skala ordinal memberikan nilai peringkat terhadap dimensi konstruk atau variabel yang diukur sehingga menunjukkan suatu urutan penilaian atau tingkat preferensi (Sanusi, 2011:55).

Kriteria penilaian skor dalam kuesioner penelitian ini, antara lain :

SSS (sangat setuju sekali)	= skor 5
S S (sangat setuju)	= skor 4
S (setuju)	= skor 3
TS (Tidak setuju)	= skor 2
STS (sangat tidak setuju)	= skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen

a. Uji validitas data

Uji validitas yaitu untuk mengukur seberapa akurat suatu instrumen (kuesioner) melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Product moment pearson, rumusnya yaitu :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah:

- a. jika r positif dan r hasil $>$ r hitung maka variabel tersebut valid
- b. jika r positif dan r hasil $<$ r hitung maka variabel tersebut tidak valid

Apabila ditemukan hasil yang tidak valid, cara mengatasinya dengan memperbaiki pertanyaan dalam kuesioner dan melakukan penyebaran kuesioner kembali. Penyebaran ulang sebagian kuesioner kepada responden dan diuji kembali, jika hasil mengatakan valid, maka peneliti dapat menyebarkan seluruh/sisa kuesioner kepada responden.

b. Uji reliabilitas

Uji realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran apabila dilakukan dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Instrumen harus valid dan reliable (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan valid apabila benar dan sesuai dengan data instrument diataskan reliable apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten dan stabil.

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan dalam metode cronbach. Uji reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha, suatu instrumen dikatakan reliable apabila cronbach alpha $>$ 0.60 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus sebagai berikut (Nasution, 2001:23) :

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

Dimana :

a = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Apabila ditemukan hasil tidak reliabel, cara mengatasinya dengan memperbaiki/mengganti indikator-indikator penelitian dengan yang lebih tepat sesuai kondisi subjek yang diteliti.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran kolmogorov-smirnov test adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Apabila data tidak berdistribusi normal maka langkah selanjutnya menggunakan uji statistik non parametric, jika berdistribusi normal menggunakan uji t statistik parametric.

3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010:260).

Rumus linear berganda :

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

Keterangan :

Y = kinerja Karyawan

a = constanta

$b_1 - b_3$ = koefisien Regresi

- X_1 = variabel Kompensasi
 X_2 = variabel Beban Kerja
 X_3 = variabel Disiplin Kerja
 e = faktor gangguan (tingkat eror)

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Pada kaidah statistik ekonometrika, apabila menggunakan regresi linier berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2012:151), multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai $VIF > 0,05$.

Apabila terjadi gejala multikolinieritas, peneliti mengambil langkah perbaikan yaitu dengan menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X, (Gujarati, 2006:45).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji *Glejser* (*Glejser Test*) dalam menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan 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 akan diuji dinyatakan sebagai berikut:

1) Memformulasikan H_0 dan H_a

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas

H_a : $b_i \neq 0$, artinya ada gejala heteroskedastisitas

- 2) Menentukan Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah $\alpha = 1\%$, 5% , atau 10% tergantung kebutuhan peneliti.
- 3) Kesimpulan, apabila nilai p-value $> \alpha$, maka H_0 ditolak yang berarti tidak ada gejala heterokedastisitas, atau apabila nilai p-value $< \alpha$, maka H_0 diterima yang berarti terdapat gejala heterokedastisitas.

Bila dalam model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas maka peneliti akan menggunakan metode *Weighted Least Square* (WLS) untuk mengatasi masalah tersebut. Menurut Winarno (2009:154), menyatakan bahwa metode WLS dengan menentukan nilai pembobot yang proporsional terhadap inverse (kebalikan) dari nilai varians variabel respons sehingga diperoleh residual yang baru yang memiliki sifat seperti pada regresi yang bersifat OLS, kemudian dilakukan pengujian heteroskedastisitas kembali. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yang tepat, yaitu masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah tertransformasi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001:212). Penggunaan uji normalitas data diperlukan karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut berdistribusi normal. Maksud berdistribusi normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal data dengan bentuk normal dimana data memusat pada nilai rata-ratanya.

Menguji normalitas model dapat dilakukan dengan menggunakan grafik PP Plot. Pada grafik PP Plot suatu data akan berdistribusi normal dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2001:214):

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.4. Uji Hipotesis (Uji t_{hitung})

Menurut Priyatno (2012:139), uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo. Rumusnya adalah:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

T = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = standard error dari koefisien korelasi

Kriteria pengambilan keputusan:

a. Formulasi hipotesis uji t:

$H_{01} : b_1 = 0$, artinya kompensasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.

$H_{a1} : b_1 \neq 0$, artinya kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.

$H_{02} : b_2 = 0$, artinya beban kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramik Industri (SKI) Kota Probolinggo.

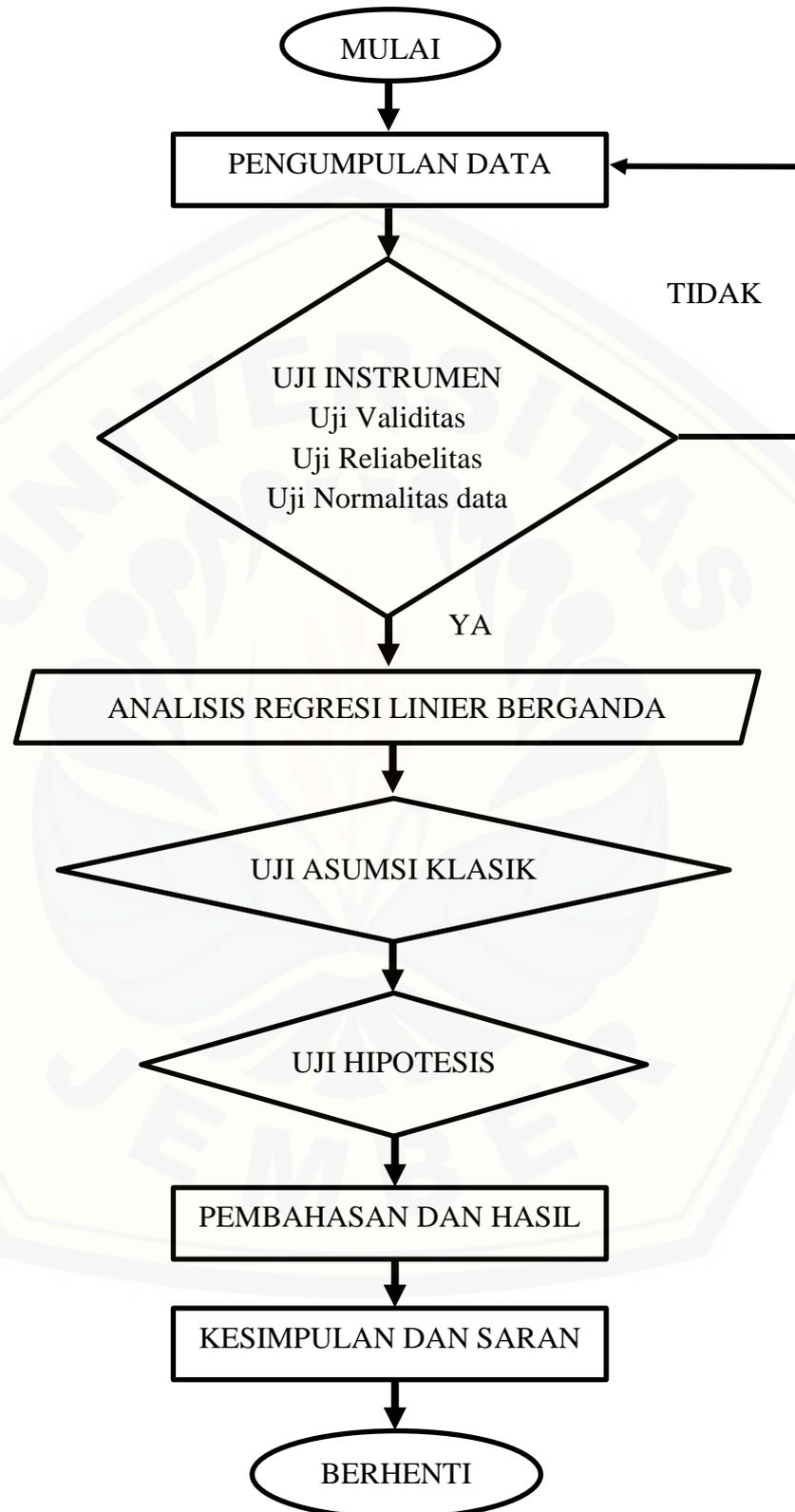
$H_{a2} : b_2 \neq 0$, artinya beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

$H_{03} ; b_3 = 0$, artinya disiplin kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

$H_{a3} ; b_3 \neq 0$, artinya disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

- b. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah $\alpha = 1\%$, 5% , atau 10% .
- c. Keputusan hasil uji t:
 1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).
 2. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Mulai, merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan Data, merupakan tahap peneliti untuk mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian.
3. Uji Instrumen, kegiatan pengujian terhadap data untuk mengetahui validitas data (kesahihan data), reliabilitas data (keandalan 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 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 penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo, dengan demikian hasil hipotesis pertama diterima. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo mampu memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan yang dapat diukur melalui empat indikator yaitu gaji, bonus, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi yang diterima karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo, dengan demikian hasil hipotesis kedua diterima. Beban kerja yang diterima oleh karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat diukur melalui tiga indikator yaitu beban waktu, beban mental dan beban psikologis. Semakin besar beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan meninggikan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo, dengan demikian hasil hipotesis ketiga diterima. Disiplin kerja karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat diukur melalui empat indikator yaitu kehadiran, taat pada standart kerja, tingkat kewaspadaan dan bekerja etis. Disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan diharapkan lebih menjaga pemberian kompensasi karyawan agar kedepannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan UMK Kota Probolinggo, serta perusahaan dapat memberikan bonus yang lebih sesuai yang diukur dari kualitas produk keramik yang dihasilkan.
- b. Perusahaan diharapkan lebih mengatur beban kerja yang diterima karyawan agar tidak *over capacity* atau sebaliknya *under capacity*. Perusahaan dapat menaikkan beban kerja karyawan dengan syarat tidak melewati batas maksimal beban yang dapat ditanggung karyawan perharinya. Dengan demikian target produksi dapat dikerjakan dengan efisien tanpa memberikan efek stres pada karyawannya.
- c. Perusahaan diharapkan lebih menjaga kedisiplinan karyawan agar kedepannya karyawan memiliki rasa disiplin yang semakin tinggi. Perusahaan dapat lebih mengatur kehadiran karyawan agar tingkat absensi karyawan lebih baik. Perusahaan dapat membuat peraturan akan sanksi atas ketidakhadiran karyawan agar meminimalisir bolos kerja karyawan.
- d. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel lain sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian. Edisi Revisi IV*. Cetakan 3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifuddin, Adhar dan Muh. Ryman Napirah. 2015. Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu. Tidak dipublikasikan. Jurnal. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/HealthyTadulako/article/view/5731/4497> [7 Juli 2016]
- Cahyo, Oki Dwi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi). Skripsi. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/28025/1/OKI%20DWI%20CAHYO-FEB.pdf> [7 Juli 2016]
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Indriantoro dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta

- Intani, Arum Cahyani. 2013. Hubungan Beban Kerja dengan Stres pada Petani Lansia di Kelompok Tani Tembakau Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember. Tidak diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Komarudin. 1990. *Pengadaan Personalialia*. Jakarta: Rajawali Press
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Kesepuluh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marthis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2009. *Human resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Sepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja .<http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 03 Mei 2016)
- Mudiartha Utama, I Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar UPT. Penerbit : Universitas Udayana.
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina dan Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Tidak Dipublikasikan. *Jurnal*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558/11158> [7 Juli 2016]
- Munandar, A. S. 2001. *Stress dan Keselamatan Kerja*. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.
- Utami, Firzianah Mustika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). Skripsi. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/27177/1/FIRZIYANAH%20MUSTIKA%20UTAMI-FEB.pdf> [7 Juli 2016]
- Veitzal dan Sagala Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar kuesioner

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penulisan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1), maka saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Shinta Yuri Damayanti

NIM : 120810201013

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo

Meminta kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi lembar kuesioner yang saya lampirkan. Adapun informasi yang saya dapatkan dari lembar kuesioner yang anda berikan, akan saya gunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Shinta Yuri Damayanti

Lembar Kuesioner

• Identitas Responden

No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

Nama : _____

Usia : _____

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Lama Bekerja : _____

• Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

2. Berikan tanda cheklis (√) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan sesuai apa yang anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban atas pertanyaan, yaitu :

SS (sangat setuju) : skor 5

S (setuju) : skor 4

CS (cukup setuju) : skor 3

TS (Tidak setuju) : skor 2

STS (sangat tidak setuju) : skor 1

1. VARIABEL KOMPENSASI

No.	Pernyataan Variabel	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan UMK Probolinggo yang berlaku					
Bonus						
2.	Bonus prestasi produksi yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
Tunjangan						
3.	Saya bekerja dengan diberikan BPJS sebagai jaminan sosial oleh perusahaan					
Fasilitas						
4.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu penyelesaian pekerjaan saya.					

2. VARIABEL BEBAN KERJA

No.	Pernyataan Variabel	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Beban Waktu						
1.	Saya memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan.					
Beban Mental						
2.	Saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi untuk menghasilkan desain keramik yang beragam.					
Beban Psikologis						
3.	Saya stres karena selalu khawatir dengan kualitas keramik yang saya hasilkan.					

3. VARIABEL DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan Variabel	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Kehadiran						
1.	Saya bekerja sesuai waktu kerja yang ditetapkan perusahaan.					
Taat pada standart kerja						
2.	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku diperusahaan					
Tingkat Kewaspadaan						
4.	Saya sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.					
Bekerja Etis						
5.	Saya selalu bersikap sopan terhadap rekan kerja.					

4. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan Variabel	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya menghasilkan produk keramik dengan motif yang detail					
Ketepatan Waktu						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.					
Keefektifan						
4.	Saya menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sesuai kebutuhan.					

Komitmen Kerja						
6.	Saya bekerja sesuai kontrak awal dengan perusahaan.					



Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner

No	Kompensasi (X1)					Beban Kerja (X2)				Disiplin Kerja (X3)					Kinerja Karyawan (Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	JML	X2.1	X2.2	X2.3	JML	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JML	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	JML
1	5	4	4	5	18	4	4	4	12	4	4	5	5	18	5	4	3	3	15
2	5	4	4	4	17	4	4	3	11	4	5	5	4	18	4	4	3	4	15
3	4	3	4	4	15	4	5	5	14	5	4	4	5	18	4	4	4	3	15
4	5	4	5	5	19	5	4	4	13	4	4	4	5	17	5	4	4	3	16
5	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	5	5	18	4	3	4	4	15
6	5	4	5	4	18	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15
7	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	4	4	18	3	5	4	4	16
8	4	4	4	4	16	5	4	5	14	4	5	5	5	19	4	5	4	4	17
9	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	4	5	3	16	4	4	5	3	16
10	4	3	4	4	15	5	5	5	15	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16
11	5	4	5	4	18	4	4	4	12	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
12	5	4	3	4	16	4	5	4	13	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17
13	4	3	4	4	15	5	4	3	12	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17
14	5	3	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	3	4	4	15
15	4	4	3	4	15	5	4	4	13	5	4	4	4	17	4	3	4	4	15
16	5	4	4	4	17	5	5	4	14	5	4	4	4	17	4	5	3	4	16
17	4	4	5	4	17	4	4	5	13	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15
18	5	5	4	4	18	4	5	4	13	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18
19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	5	4	5	5	19	4	5	4	4	17
20	5	4	4	5	18	5	4	4	13	4	5	4	5	18	4	4	3	5	16
21	5	4	4	5	18	4	5	4	13	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
22	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
23	5	4	5	5	19	4	4	5	13	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17
24	5	5	4	4	18	3	4	5	12	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17
25	5	4	4	4	17	5	5	4	14	3	5	4	4	16	5	4	4	4	17
26	4	5	4	4	17	4	4	5	13	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
28	5	4	4	5	18	4	4	5	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
29	4	3	4	4	15	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
30	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
31	5	3	4	5	17	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15

32	5	5	4	5	19	5	4	4	13	5	4	3	4	16	5	4	5	5	19
33	5	4	5	4	18	4	4	4	12	4	4	3	4	15	3	4	5	4	16
34	5	4	4	4	17	5	3	4	12	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17
35	5	4	5	4	18	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
36	4	3	4	4	15	4	4	3	11	5	4	4	4	17	4	4	3	3	14
37	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
38	5	4	4	4	17	3	4	5	12	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
39	5	4	4	4	17	4	3	4	11	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
40	4	5	3	4	16	4	4	4	12	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19
41	4	3	4	4	15	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
42	5	4	4	4	17	4	4	5	13	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
43	5	4	3	4	16	4	4	4	12	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18
44	5	3	4	4	16	5	4	3	12	5	4	3	4	16	5	4	4	5	18
45	5	4	3	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
46	5	4	3	3	15	5	4	4	13	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18
47	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
48	4	3	4	4	15	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
49	4	4	3	5	16	4	5	5	14	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
50	4	4	5	4	17	5	5	5	15	4	5	4	4	17	4	4	3	5	16
51	5	3	4	5	17	4	4	5	13	4	5	5	5	19	4	4	5	4	17
52	4	3	4	3	14	5	4	3	12	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
53	5	3	4	5	17	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
54	5	3	4	4	16	4	5	5	14	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
55	4	4	4	4	16	4	5	4	13	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
56	5	4	4	5	18	4	4	5	13	5	3	5	4	17	3	4	5	3	15
57	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	5	5	3	17	4	5	5	4	18
58	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	5	3	17	4	4	5	4	17
59	4	4	5	4	17	4	5	3	12	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16
60	4	3	4	4	15	4	5	4	13	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17
61	4	3	4	4	15	5	4	4	13	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
62	5	4	5	4	18	5	5	3	13	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17
63	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18
64	4	4	5	4	17	4	5	4	13	5	5	5	4	19	5	4	3	5	17
65	4	3	4	4	15	5	5	4	14	5	4	5	4	18	4	5	3	4	16
66	4	5	4	5	18	5	4	3	12	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18

67	4	4	4	5	17	4	5	4	13	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18
68	4	4	4	4	16	5	4	3	12	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
69	4	5	4	4	17	5	4	3	12	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19
70	5	4	3	4	16	4	4	4	12	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19
71	4	3	4	4	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19	4	5	4	4	17
72	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	3	5	4	16	4	5	5	4	18
73	5	5	5	5	20	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
74	4	3	4	4	15	5	5	5	15	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15
75	5	4	4	4	17	5	4	4	13	4	5	5	5	19	4	3	4	4	15
76	5	5	5	5	20	5	4	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
77	4	4	3	4	15	5	4	4	13	4	5	4	4	17	3	4	4	4	15
78	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
79	5	4	4	4	17	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
80	5	5	4	5	19	4	5	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
81	5	4	4	4	17	5	4	4	13	4	4	3	4	15	5	4	4	4	17
82	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
83	5	4	4	5	18	5	5	5	15	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17
84	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
85	5	3	3	5	16	5	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
86	5	4	4	4	17	4	4	3	11	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
87	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
88	4	3	4	4	15	5	5	4	14	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15
89	4	4	4	4	16	4	4	5	13	5	4	4	5	18	4	4	4	3	15
90	4	4	4	5	17	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
91	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
92	4	4	4	4	16	4	4	3	11	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
93	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
94	4	4	4	4	16	5	5	3	13	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17
95	5	4	5	4	18	5	4	4	13	5	5	4	5	19	4	5	4	4	17
96	5	4	3	4	16	5	5	4	14	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
97	4	5	4	4	17	5	5	4	14	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19
98	5	4	5	5	19	5	4	4	13	5	4	5	5	19	4	5	4	4	17
99	4	5	5	5	19	5	5	4	14	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18
100	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
101	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	3	4	4	15	4	5	5	4	18

102	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
103	4	4	4	4	16	4	5	3	12	5	4	5	4	18	3	5	4	4	16
104	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	5	4	4	17	3	4	5	4	16
105	4	4	4	4	16	5	3	3	11	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
106	5	5	4	4	18	5	4	4	13	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17
107	4	5	5	4	18	4	4	4	12	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18
108	4	5	4	4	17	4	4	4	12	5	5	5	4	19	5	4	3	5	17
109	5	5	4	4	18	5	4	3	12	5	4	5	4	18	4	5	3	4	16
110	4	4	4	4	16	5	4	4	13	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18
111	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18
112	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
113	5	3	4	5	17	4	5	3	12	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19
114	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19
115	5	4	3	4	16	4	5	4	13	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17
116	4	5	3	4	16	4	4	5	13	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18
117	5	4	4	3	16	5	4	4	13	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16
118	4	5	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	5	17	4	4	4	3	15
119	5	4	3	5	17	4	5	4	13	3	4	5	5	17	4	3	4	4	15
120	4	3	4	3	14	4	5	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
121	4	3	4	3	14	5	5	4	14	4	4	3	5	16	3	4	4	4	15
122	4	3	4	4	15	4	4	3	11	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17
123	4	4	3	4	15	4	5	4	13	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16
124	4	3	4	4	15	4	5	4	13	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15
125	5	3	4	4	16	4	4	5	13	4	4	5	4	17	3	4	4	4	15
126	5	4	3	3	15	4	3	4	11	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17
127	5	4	4	5	18	5	5	4	14	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
128	4	3	4	5	16	5	5	4	14	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
129	5	3	4	4	16	5	4	5	14	4	4	5	5	18	3	4	4	4	15
130	5	4	3	4	16	4	4	3	11	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18
131	4	3	4	4	15	5	5	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
132	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	5	4	5	18	4	4	4	3	15
133	4	3	4	5	16	5	4	4	13	5	4	5	4	18	3	4	4	4	15
134	5	5	3	3	16	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
135	4	5	4	3	16	5	5	3	13	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17
136	4	4	4	5	17	4	4	3	11	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16

Lampiran 3. Karakteristik Responden**Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	75	55,1	55,1	55,1
Perempuan	61	44,9	44,9	100,0
Total	136	100,0	100,0	

Frekuensi Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22 tahun	2	1,5	1,5	1,5
23 tahun	2	1,5	1,5	2,9
24 tahun	4	2,9	2,9	5,9
25 tahun	5	3,7	3,7	9,6
26 tahun	5	3,7	3,7	13,2
27 tahun	6	4,4	4,4	17,6
28 tahun	5	3,7	3,7	21,3
29 tahun	8	5,9	5,9	27,2
30 tahun	8	5,9	5,9	33,1
31 tahun	6	4,4	4,4	37,5
32 tahun	7	5,1	5,1	42,6
33 tahun	9	6,6	6,6	49,3
34 tahun	7	5,1	5,1	54,4
35 tahun	6	4,4	4,4	58,8
36 tahun	5	3,7	3,7	62,5
37 tahun	8	5,9	5,9	68,4
38 tahun	5	3,7	3,7	72,1
38 tahun	5	3,7	3,7	75,7
40 tahun	5	3,7	3,7	79,4
41 tahun	3	2,2	2,2	81,6
42 tahun	4	2,9	2,9	84,6
43 tahun	3	2,2	2,2	86,8
44 tahun	5	3,7	3,7	90,4

45 tahun	4	2,9	2,9	93,4
47 tahun	2	1,5	1,5	94,9
48 tahun	1	,7	,7	95,6
49 tahun	1	,7	,7	96,3
50 tahun	1	,7	,7	97,1
51 tahun	1	,7	,7	97,8
54 tahun	1	,7	,7	98,5
55 tahun	2	1,5	1,5	100,0
Total	136	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 tahun	7	5,1	5,1	5,1
	5 tahun	8	5,9	5,9	11,0
	6 tahun	8	5,9	5,9	16,9
	7 tahun	8	5,9	5,9	22,8
	8 tahun	8	5,9	5,9	28,7
	9 tahun	11	8,1	8,1	36,8
	10 tahun	6	4,4	4,4	41,2
	11 tahun	8	5,9	5,9	47,1
	12 tahun	13	9,6	9,6	56,6
	13 tahun	13	9,6	9,6	66,2
	14 tahun	12	8,8	8,8	75,0
	15 tahun	8	5,9	5,9	80,9
	16 tahun	12	8,8	8,8	89,7
	17 tahun	3	2,2	2,2	91,9
	18 tahun	3	2,2	2,2	94,1
	19 tahun	4	2,9	2,9	97,1
	20 tahun	1	,7	,7	97,8
	21 tahun	1	,7	,7	98,5
	22 tahun	1	,7	,7	99,3
	23 tahun	1	,7	,7	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Lampiran 4. Jawaban Responden

Variabel Kompensasi

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	70	51,5	51,5	51,5
	5	66	48,5	48,5	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	24,3	24,3	24,3
	4	80	58,8	58,8	83,1
	5	23	16,9	16,9	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	16,2	16,2	16,2
	4	92	67,6	67,6	83,8
	5	22	16,2	16,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	6,6	6,6	6,6
	4	96	70,6	70,6	77,2
	5	31	22,8	22,8	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Variabel Beban Kerja**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,5	1,5	1,5
	4	75	55,1	55,1	56,6
	5	59	43,4	43,4	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	2,9	2,9	2,9
	4	82	60,3	60,3	63,2
	5	50	36,8	36,8	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	19,1	19,1	19,1
	4	80	58,8	58,8	77,9
	5	30	22,1	22,1	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Variabel Disiplin Kerja**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,5	1,5	1,5
	4	81	59,6	59,6	61,0
	5	53	39,0	39,0	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5,1	5,1	5,1
	4	85	62,5	62,5	67,6
	5	44	32,4	32,4	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3,7	3,7	3,7
	4	80	58,8	58,8	62,5
	5	51	37,5	37,5	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3,7	3,7	3,7
	4	72	52,9	52,9	56,6
	5	59	43,4	43,4	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Karyawan**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	10,3	10,3	10,3
	4	85	62,5	62,5	72,8
	5	37	27,2	27,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	4,4	4,4	4,4
	4	99	72,8	72,8	77,2
	5	31	22,8	22,8	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	7,4	7,4	7,4
	4	102	75,0	75,0	82,4
	5	24	17,6	17,6	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	13,2	13,2	13,2
	4	81	59,6	59,6	72,8
	5	37	27,2	27,2	100,0
	Total	136	100,0	100,0	

Lembar 5. Uji Instrumen**f. Uji Validitas Data****Variabel Kompensasi****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,135	,052	,237**	,556**
	Sig. (2-tailed)		,117	,550	,006	,000
	N	136	136	136	136	136
X1.2	Pearson Correlation	,135	1	,101	,081	,606**
	Sig. (2-tailed)	,117		,240	,351	,000
	N	136	136	136	136	136
X1.3	Pearson Correlation	,052	,101	1	,250**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,550	,240		,003	,000
	N	136	136	136	136	136
X1.4	Pearson Correlation	,237**	,081	,250**	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,006	,351	,003		,000
	N	136	136	136	136	136
Kompensasi	Pearson Correlation	,556**	,606**	,595**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	136	136	136	136	136

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

Variabel Beban Kerja**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	Beban Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,099	-,081	,514**
	Sig. (2-tailed)		,254	,350	,000
	N	136	136	136	136
X2.2	Pearson Correlation	,099	1	,100	,636**
	Sig. (2-tailed)	,254		,245	,000
	N	136	136	136	136
X2.3	Pearson Correlation	-,081	,100	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,350	,245		,000
	N	136	136	136	136
Beban Kerja	Pearson Correlation	,514**	,636**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	136	136	136	136

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

Variabel Disiplin Kerja**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,029	,151	,198*	,549**
	Sig. (2-tailed)		,734	,079	,021	,000
	N	136	136	136	136	136
X3.2	Pearson Correlation	,029	1	,184*	,247**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,734		,032	,004	,000
	N	136	136	136	136	136
X3.3	Pearson Correlation	,151	,184*	1	,138	,608**
	Sig. (2-tailed)	,079	,032		,108	,000
	N	136	136	136	136	136
X3.4	Pearson Correlation	,198*	,247**	,138	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,021	,004	,108		,000
	N	136	136	136	136	136
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,549**	,609**	,608**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	136	136	136	136	136

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

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

Variabel Kinerja Karyawan**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	-,006	,016	,177*	,588**
	Sig. (2-tailed)		,946	,852	,039	,000
	N	136	136	136	136	136
Y.2	Pearson Correlation	-,006	1	-,048	,109	,442**
	Sig. (2-tailed)	,946		,575	,205	,000
	N	136	136	136	136	136
Y.3	Pearson Correlation	,016	-,048	1	,074	,435**
	Sig. (2-tailed)	,852	,575		,394	,000
	N	136	136	136	136	136
Y.4	Pearson Correlation	,177*	,109	,074	1	,680**
	Sig. (2-tailed)	,039	,205	,394		,000
	N	136	136	136	136	136
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,588**	,442**	,435**	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	136	136	136	136	136

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

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

g. Uji Reliabilitas Data**Variabel Kompensasi****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	136	99,3
	Excluded ^a	1	,7
	Total	137	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,6618	5,855	,405	,701
X1.2	29,2206	5,432	,418	,690
X1.3	29,1471	5,608	,427	,691
X1.4	28,9853	5,629	,483	,680
Kompensasi	16,5735	1,772	1,000	,388

Variabel Beban Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	136	99,3
	Excluded ^a	1	,7
	Total	137	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,689	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,1544	3,346	,287	,719
X2.2	21,2353	3,070	,437	,654
X2.3	21,5441	2,902	,391	,672
Beban Kerja	12,7868	1,043	1,000	,100

Variabel Disiplin Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	136	99,3
	Excluded ^a	1	,7
	Total	137	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	30,3897	5,766	,390	,717
X3.2	30,4926	5,526	,451	,699
X3.3	30,4265	5,535	,451	,699
X3.4	30,3676	5,345	,514	,680
Disiplin Kerja	17,3824	1,749	1,000	,431

Variabel Kinerja Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	136	99,3
	Excluded ^a	1	,7
	Total	137	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29,0221	4,451	,389	,641
Y.2	29,0074	4,970	,256	,684
Y.3	29,0882	4,985	,248	,686
Y.4	29,0515	4,123	,498	,598
Kinerja Karyawan	16,5956	1,443	1,000	,208

h. Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompensasi	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		136	136	136	136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16,5735	12,7868	17,3824	16,5956
	Std. Deviation	1,33129	1,02131	1,32251	1,20110
Most Extreme Differences	Absolute	,174	,219	,180	,183
	Positive	,174	,219	,161	,143
	Negative	-,120	-,186	-,180	-,183
Test Statistic		,174	,219	,180	,183
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167 ^c	,112 ^c	,182 ^c	,122 ^c

a. Test distribution is Normal.

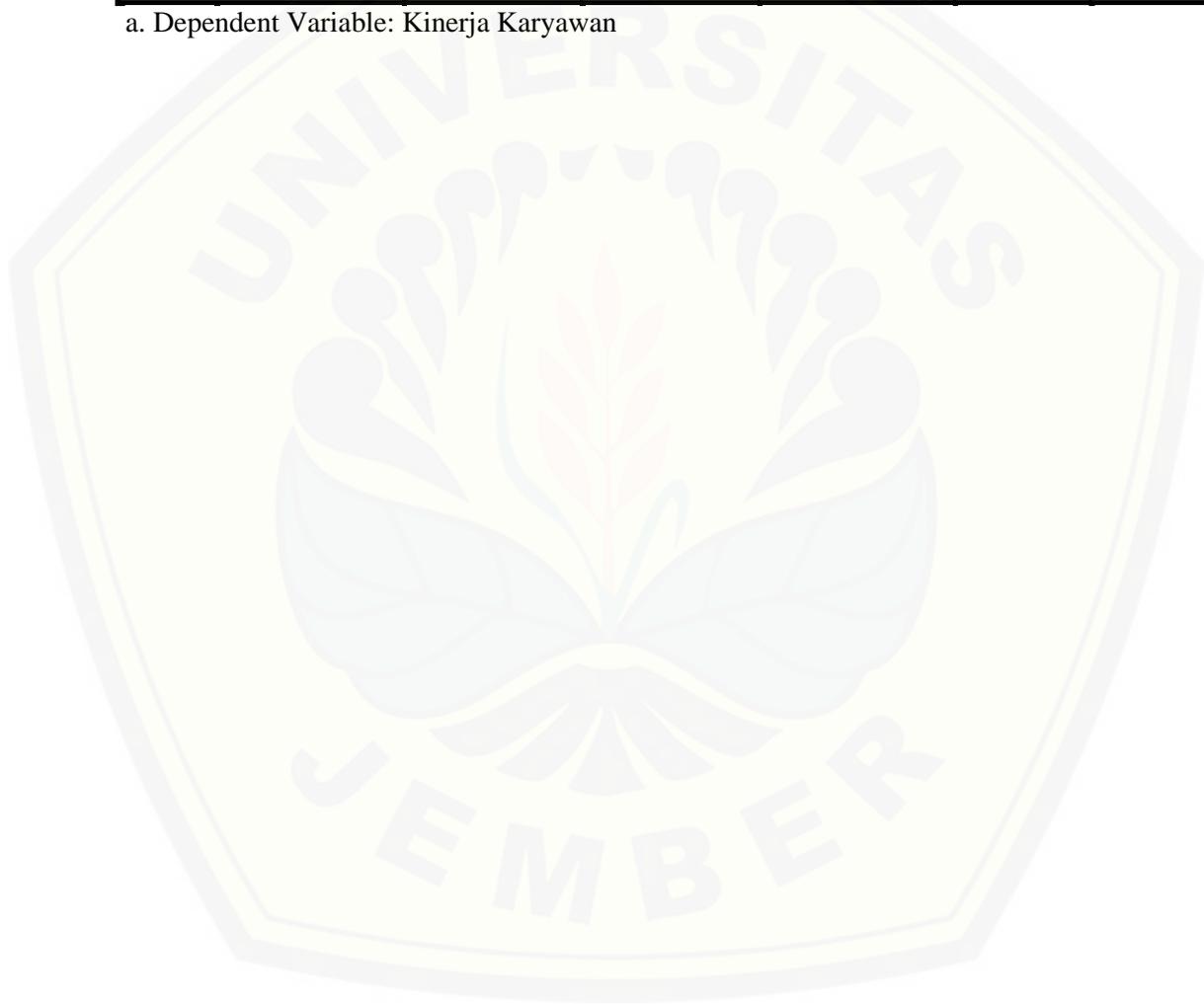
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6. Uji Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,354	2,305		5,793	,000
	Kompensasi	,151	,074	,168	2,036	,044
	Beban Kerja	-,202	,098	-,172	-2,070	,040
	Disiplin Kerja	,191	,075	,210	2,532	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,354	2,305		5,793	,000		
	Kompensasi	,151	,074	,168	2,036	,044	,998	1,002
	Beban Kerja	-,202	,098	-,172	-2,070	,040	,979	1,021
	Disiplin Kerja	,191	,075	,210	2,532	,012	,979	1,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

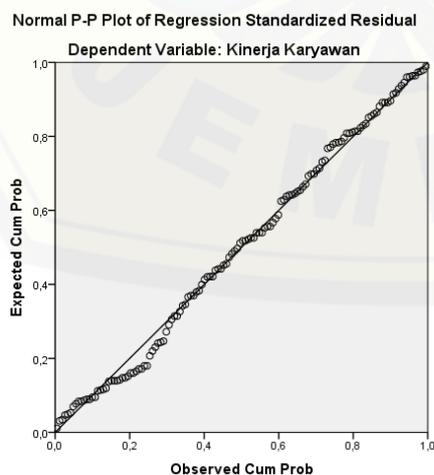
b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,818	1,304		1,394	,166
	Kompensasi	,016	,042	,033	,379	,706
	Beban Kerja	-,048	,055	-,076	-,871	,385
	Disiplin Kerja	-,031	,043	-,063	-,722	,472

a. Dependent Variable: RES2

c. Uji Normalitas Model



Lampiran 8. Uji Hipotesis**i. Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,354	2,305		5,793	,000
	Kompensasi	,151	,074	,168	2,036	,044
	Beban Kerja	-,202	,098	-,172	-2,070	,040
	Disiplin Kerja	,191	,075	,210	2,532	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9. R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Lampiran 10. t Tabel

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155		0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156		0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157		0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158		0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159		0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160		0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195