



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TIDAK TETAP MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PT PLN (PERSERO) AREA JEMBER**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK LOADS TO EMPLOYEE
PERFORMANCE IS NOT STAYED THROUGH THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF PT. PLN (PERSERO) JEMBER AREA*

SKRIPSI

Oleh :

Wilda Naditia Safitri

NIM. 150810201114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TIDAK TETAP MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PT PLN (PERSERO) AREA JEMBER**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK LOADS TO EMPLOYEE
PERFORMANCE IS NOT STAYED THROUGH THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF PT. PLN (PERSERO) JEMBER AREA***

SKRIPSI

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

Oleh :

Wilda Naditia Safitri

NIM. 150810201114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Wilda Naditia Safitri
Nim : 150810201114
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PT PLN (PERSERO) AREA JEMBER

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

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

Jember, 14 November 2019

Yang menyatakan

Wilda Naditia Safitri

NIM. 150810201114

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PT PLN
(PERSERO) AREA JEMBER

Nama : Wilda Naditia Safitri

Nim : 150810201114

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 14 November 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.

NIP . 195703101984031003

Drs. Moch. Syaharudin, M.M

NIP . 195509191985031003

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP . 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TIDAK TETAP MELALUI KOMITMEN ORGANISASI**

PT PLN (PERSERO) AREA JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Wilda Naditia Safitri

NIM : 150810201114

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Agus Priyono, M.M : (.....)
NIP. 196010161987021001**

**Sekretaris : Dr. Sumani, M. Si : (.....)
NIP. 196901142005011002**

**Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M : (.....)
NIP . 196910071998021008**

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,M.M.,Ak., CA.
NIP . 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada saya memberikan kemudahan untuk menyusun skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, Ayah Suhadak dan Ibu Eni Pujiati yang telah mendoakan dan kasih sayang serta pengorbanan hingga saat ini.
3. Bibi saya Nur ina serta paman saya Eko Nurhadi yang selalu mendidik dan mendukung saya sehingga saya mendapatkan pendidikan yang baik.
4. Adik-Adik saya Nabila Ainaya Mubasiroh dan Aufa yang telah memberikan semangat selama ini.
5. Supporterku Erlangga Satriagung yang telah menemani dari awal penyusunan skripsi ini.
6. Terima kasih untuk sahabat-sahabat saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, untuk dukungan dan semangatnya serta sudah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Almamater Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kemampuannya”

(QS Al Baqarah : 289)

“Kesempatan dan peluang tidak tercipta begitu saja. Kamu yang menciptakannya “

(Chris Grosser)

“Mulailah dari mana Anda berada. Gunakan apa yang Anda miliki. Lakukan apa yang Anda bisa”

(Arthur Ashe)

“Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving”

(Albert Einstein)

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Melalui Komitemen Organisasi PT PLN (PERSERO) Area Jember;
Wilda Naditia Safitri; 150810201114; 2019; 102 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Suatu perusahaan pasti menginginkan kemajuan dalam setiap perkembangan usahanya pada masa depan. Setiap perusahaan dituntut untuk memajukan kualitas sumber daya manusianya.. Kriteria sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya adalah kinerja yang baik. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, beberapa diantaranya yaitu kompensasi dan beban kerja. Kompensasi merupakan hal yang penting dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan kompensasi yang tepat. Dengan adanya kompensasi, kinerja karyawan akan meningkat, motivasi untuk bekerja tinggi akan timbul kepuasan diantara karyawan. 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.

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan tidak tetap PT. PLN (PERSERO) Area Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Melalui Komitemen Organisasi PT PLN (PERSERO) Area Jember. Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi (X_1), Beban kerja (X_2) dan terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap PT. PLN (PERSERO) Area Jember. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga didapatkan sebanyak 48 responden. Alat analisis yang digunakan adalah path analysis (analisis jalur).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan tidak tetap PT.PLN (PERSERO) Area Jember.



SUMMARY

The Effect Of Compensation And Work Loads To Employee Performance Is Not Stayed Through The Organizational Commitment Of PT. PLN (PERSERO) Jember Area; Wilda Naditia Safitri; 150810201114; 2019; 102pages; Departement of Management Faculty of Economic and Business Jember University.

A company certainly wants progress in every development of its business in the future. Every company is required to advance the quality of its human resources. One of the criteria for quality human resources is good performance. There are many factors that can affect performance, some of which are compensation and workload. Compensation is important in the management of human resources. One of the efforts taken by the organization to create these conditions is with proper compensation. With compensation, employee performance will increase, motivation to work high will result in satisfaction among employees. A workload that is too light means there is excess labor. This excess causes companies to study the number of employees more with the same productivity so that there is cost efficiency.

The object of this research is PT. PLN (PERSERO) Area Jember. This study aims to analyze the effect of Compensation and Workload Effect on the Performance of Non-Permanent Employees through the Organization Commitment of PT PLN (PERSERO) Area Jember. The variables used are compensation (X1), workload (X2) and on performance (Y) through organizational commitment (Z). The population in this study were all non-permanent employees of PT. PLN (PERSERO) Area Jember. The sampling technique used was saturated sampling so as many as 48 respondents were obtained. The analytical tool used is path analysis.

The results showed that the variable Compensation and workload had a positive and significant effect on organizational commitment and nonpermanent employee performance of PT.PLN (PERSERO Area Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadirat ALLAH SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap melalui komitmen organisasi PT PLN (PERSERO) Area Jember. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program studi strata 1 (S1) pada program studi manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas jember.

Penulis menyadari adanya kekurangan pada penulisan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis, namun atas izin Allah SWT serta dukungan dari orang tua serta orang-orang sekitar akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Ibu Dr. Novi Puspitasari, SE., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si selaku dosen Pembimbing utama dan Bapak Drs. Moch. Syaharudin, M.M., yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
- e. Tim penguji, Drs. Agus Priono, M.M, Dr. Sumani, M. Si, dan Ariwan Joko Nusbantoro,S.E., M.M yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- f. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.
- g. Seluruh keluarga tercinta.
- h. Sahabat-sahabatku yang saya sayang.

- i. Keluarga ukm sports fakultas ekonomi dan bisnis.
- j. Teman teman KKN tercinta.
- k. Teman-teman manajemen 2015 atas segala dukungan, semangat serta bantuan yang telah diberikan selama ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 14 November 2019

Penulis

Wilda Naditia Safitri

NIM. 150810201114

DAFTAR ISI

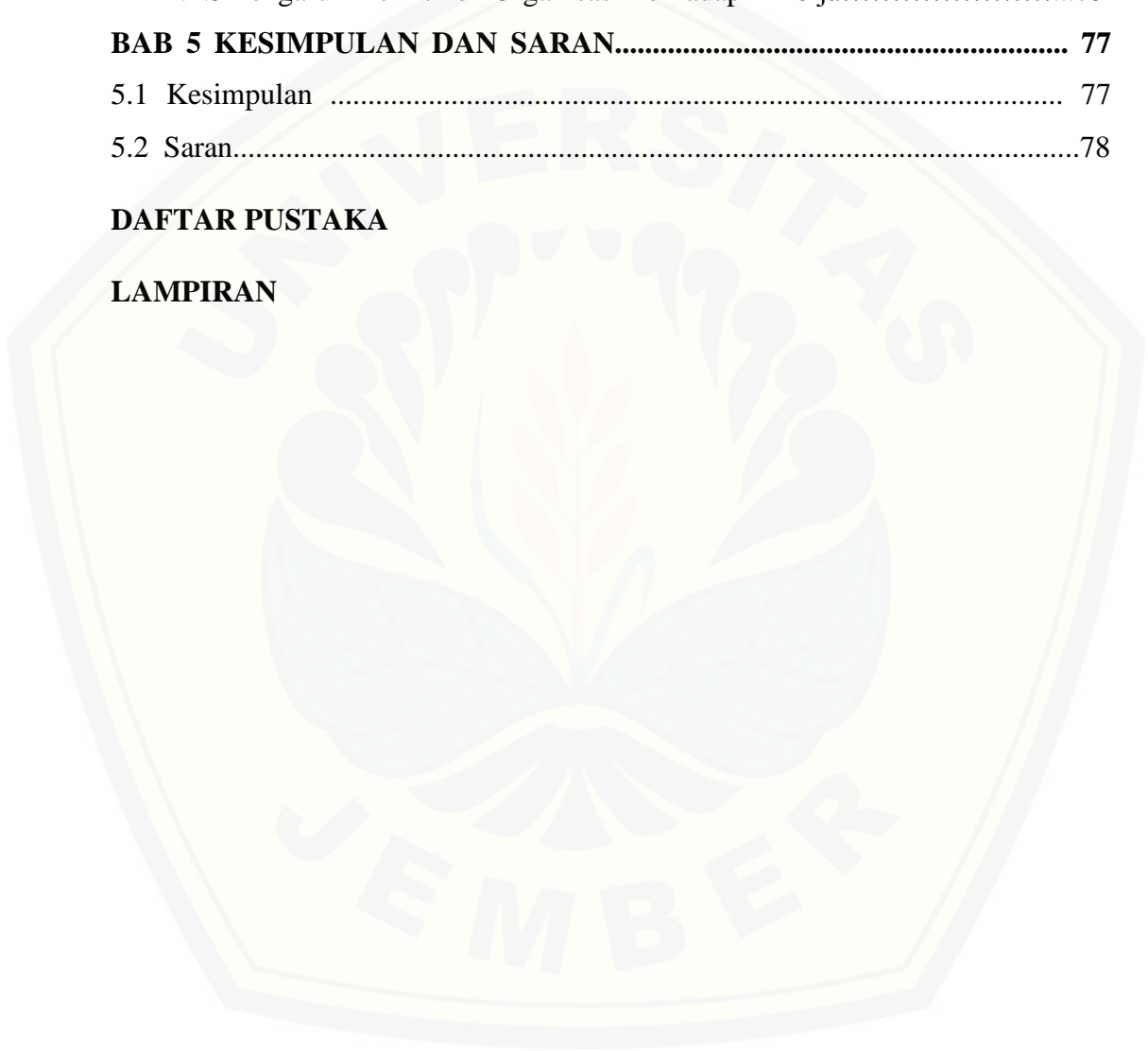
	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Kompensasi.....	6
2.1.2 Beban Kerja.....	9
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	13
2.1.4 Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual	32
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	32

BAB3 METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Identifikasi Variabel.....	37
3.6 Definisi Operasional variabel.....	37
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	40
3.8 Metode Analisis Data.....	40
3.8.1 Uji Instrumen	40
3.8.2 Uji Normalitas Data	41
3.8.3 Analisis Jalur(path analysis).....	41
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.10 Uji Hipotesis.....	44
3.11 Menghitung Jalur.....	45
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah.....	47
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	50
4.1.1 Struktur Organisasi PT PLN.....	52
4.1.2 Tugas dan Wewenang.....	52
4.2 Statistik Deskriptif.....	55
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	55
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.3 Uji Instrumen	60
4.3.1 Uji Analisis Jalur.....	63
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.3.4 Menghitung Jalur.....	69

4.4 Pembahasan.....	72
4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.....	72
4.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	73
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	74
4.4.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	74
4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	75
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

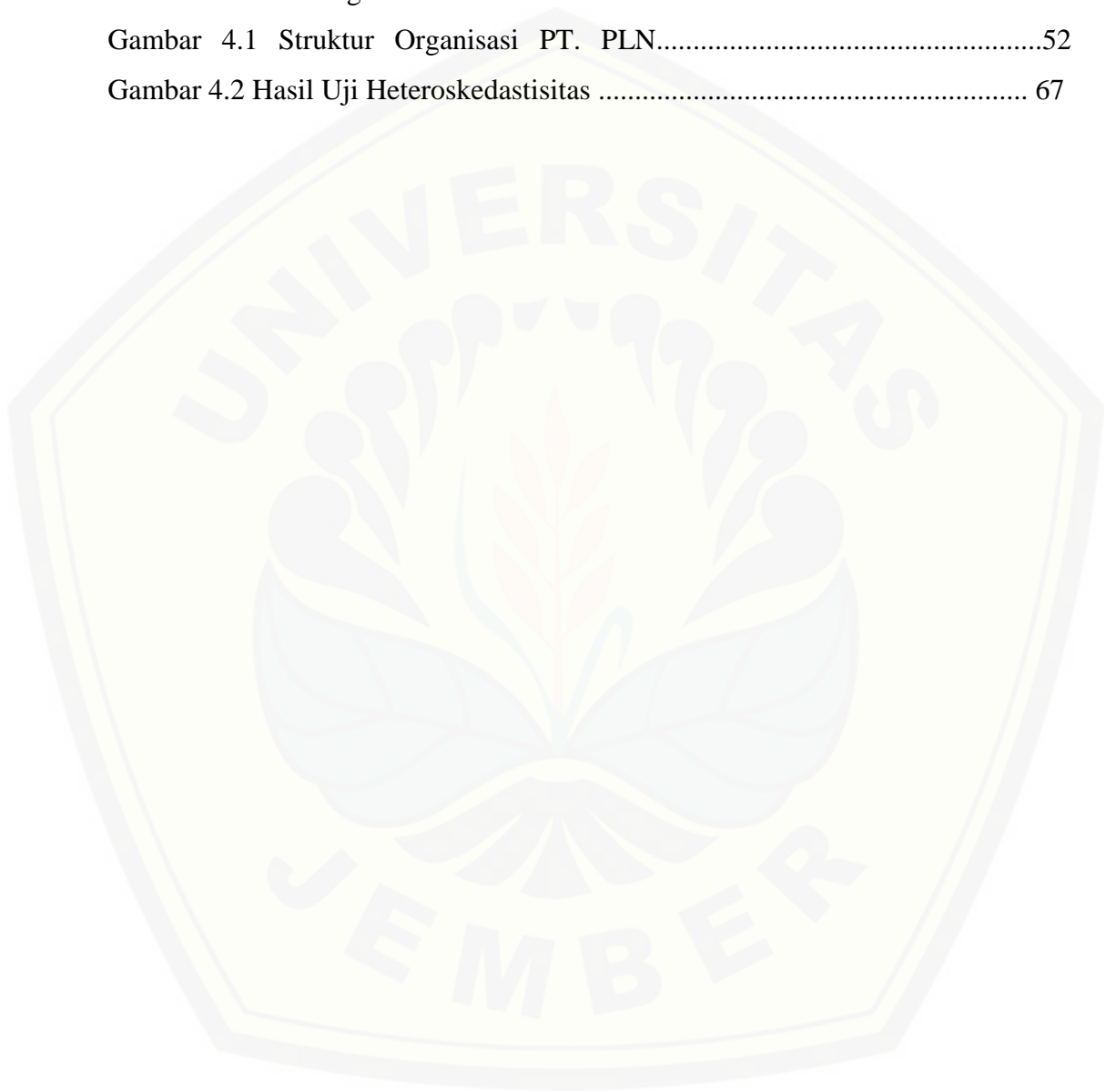


DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Resonden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Resonden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Resonden Variabel Kompensasi.....	57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Resonden Variabel Beban Kerja.....	57
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Resonden Variabel Komitmen Organisasi.....	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Resonden Kinerja.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.10 Hasil Analisis Jalur.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.12 Uji t.....	68

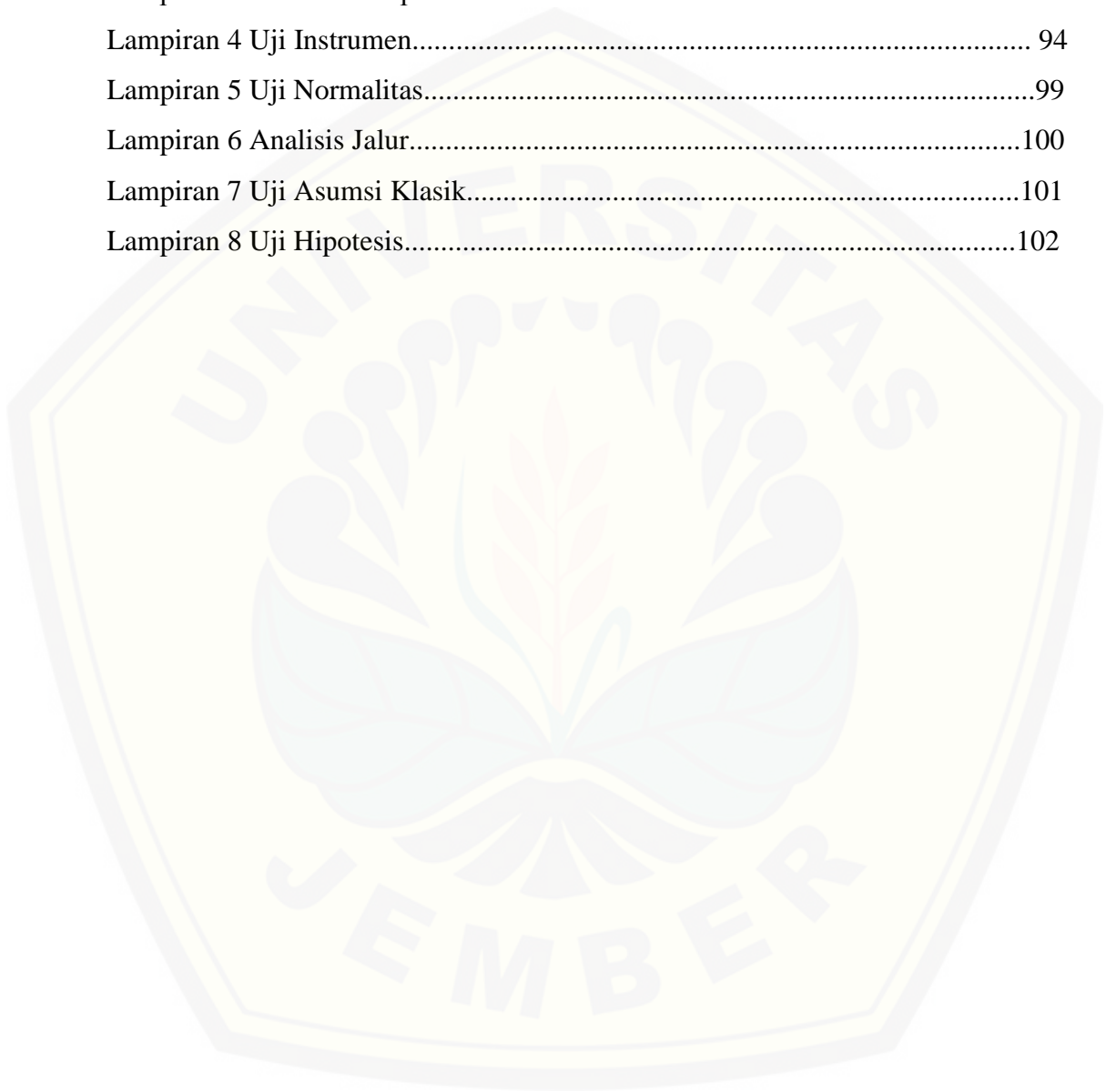
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	32
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	45
Gambar 2.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	87
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	89
Lampiran 4 Uji Instrumen.....	94
Lampiran 5 Uji Normalitas.....	99
Lampiran 6 Analisis Jalur.....	100
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	101
Lampiran 8 Uji Hipotesis.....	102



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan pasti menginginkan kemajuan dalam setiap perkembangan usahanya pada masa depan. Setiap perusahaan dituntut untuk memajukan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu perusahaan terdiri dari beberapa individu yang majemuk, memiliki kepribadian dan latar belakang yang berbeda. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoadmojo 2003). Perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berhasil dapat terlihat dari output yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Salah satu indikator adalah dengan meningkatnya kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut dapat berupa target kerja dan jam kerja yang dibebankan. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku di perusahaan.

Kompensasi merupakan hal yang penting dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan kompensasi yang tepat. Dengan adanya kompensasi, kinerja karyawan akan meningkat, motivasi untuk bekerja tinggi akan timbul kepuasan diantara karyawan. Menurut Hariandja (2007:244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

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.

Komitmen organisasi menurut Steers and Porter (dalam Wahyuni, 2011:4) memberikan definisi komitmen pada organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

PT.PLN (persero) Area Jember merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam industri kelistrikan. PT. PLN (persero) Area Jember berbentuk perusahaan perseroan (persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum atau masyarakat. PT.PLN (persero) Area Jember menyediakan pelayanan dan jaringan dimana mencakup dua wilayah yaitu Kabupaten Lumajang dan Kabupaten Jember. Luas daerah pelayanan untuk Kabupaten Jember sekitar 3.293 km² dan Kabupaten Lumajang sekitar 1.790 km². Sistem pengelolaan pelanggan yang dilakukan oleh PT. PLN (persero) Area Jember merupakan gabungan antara *integrated* dan *stand alone* dengan mengoperasikan beberapa sistem dan aplikasi antara lain SIP3, PPOB, PRAQTIS. Cms (customer management system). Unit yang dibawah PT. PLN (persero) Area Jember yaitu UP. Jember Kota, UJ. Jember Kota, Rayon Ambulu, Rayon Tanggul, Rayon Kalisat, Rayon Rambipuji, Rayon Kencong, Rayon Lumajang, Rayon Klakah dan Rayon Tempeh. Selain itu PT. PLN (persero) Area Jember membawahi tujuh Kantor jaga, yaitu Kantor

Jaga Jatiroto, Kantor Jaga Yosowiangun, Kantor Jaga mayang, Kantor Jaga Sukowono, Kantor Jaga Jenggawah, Kantor jaga Pronojiwo dan Kantor Jaga Puger.

Luasnya area pelayanan dan jaringan PT. PLN (persero) Area Jember membutuhkan karyawan yang produktif dan dapat diandalkan, hal ini membuat perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Kompensasi yang tepat akan memberikan rasa puas kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. PT. PLN (persero) Area Jember telah berupaya memberikan kompensasi yang layak dan tepat, yaitu melalui gaji pokok dan tunjangan karyawan.

PT. PLN (Persero) Area Jember juga berkeinginan mempunyai karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik. Kompensasi sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Karena besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Komitmen organisasi juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan. Komitmen organisasi juga berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan memuaskan dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Fenomena yang terjadi pada PT. PLN (persero) Area Jember adalah karyawan tidak tetap PT. PLN (persero) Area Jember mendapatkan kompensasi yang kurang sesuai dengan beban kerja yang tinggi. Karyawan tidak mendapatkan kompensasi disaat mendapat beban pekerjaan yang seharusnya sesuai yang dijanjikan dan ini dinilai tidak adil. Adanya kriteria sebagai acuan pemberian kompensasi pada perusahaan didasarkan pada target dan pelayanan yang baik, membuat terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu pada beban kerja, karyawan tidak tetap dipaksa untuk bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dituntut selalu siap jika terjadi gangguan listrik diluar jam kerja.

Dengan adanya pemberian kompensasi dan beban kerja ini, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik menelaah secara lebih mendalam seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Karyawan Tidak Tetap PT. PLN (persero) Area Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini terkait tentang pengaruh kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap PT. PLN (persero) Area Jember. Pengaruh variabel-variabel yang di uji antara lain adalah persepsi kompensasi karyawan dan beban kerja dan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Secara rinci permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini antara lain:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember
- d. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember
- b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember

- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember
- d. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember
- e. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT.PLN (PERSERO) Area Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. PLN (persero) Area Jember sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

- b. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar, acuan dan sumber referensi segala aspek kompensasi, beban kerja terhadap kinerja.

- c. Bagi peneliti

Dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah penelitian yang diangkat saat ini.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar system kompensasi. System kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Secara sederhana kompensasi merupakan gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda terima kasih. Menurut Wilson (2012:255) kompensasi dapat diterima dalam bentuk financial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*), upah, gaji dan kompensasi variabel antara lain insentif dan bonus.

Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Wayne (dalam Mangkuprawira, 2003:196) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat dan "harga" mereka. Jika karyawan menganggap kompensasi mereka tidak memadai, motivasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja serta kinerja mereka akan menurun. Program-program kompensasi juga penting

bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan pengajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan akan kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Mondy (2008:5) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dua komponen yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Kompensasi finansial dibedakan ke dalam dua komponen, yaitu: komponen finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi atau bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan.

2) Kompensasi Non Finansial

Yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu, (2008:121): tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerjasama yaitu dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan.
- 2) Kepuasan Kerja yaitu dengan balas jasa, 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 yaitu dengan program kompensasi atas prinsip adil, layak dan kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* realtif kecil.

d. Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (2000:128), fungsi kompensasi adalah:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Pemberian kompensasi kepada karyawan yang cukup baik dengan prestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih baik dan lebih produktif.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien
Dengan pemberian kompensasi yang lebih tinggi dan besar kepada karyawan yang mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien mungkin
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sebagai akibat dalam penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien

e. Indikator kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut:

1. Upah
Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerapekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.

4. Fasilitas kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai, atau fasilitas ditempat kerja.

f. Asas-asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam kompensasi (Suwanto, 2013:220).

1. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

2.1.2 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Di dalam dunia kerja, beban kerja merupakan salah satu aspek dan indikator penting untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat bekerja dan berkontribusi baik dalam waktu, tenaga ataupun pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Kep. Men PAN Nomor : KEP/75/.PAN/7/2004, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja perlu diterapkan melalui program-program unit

kerja unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan.

Menurut Arika (2011), tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan, sehingga mencapai kehidupan yang [produktif sebagai satu tujuan hidup.

Menurut Haryono (2004), beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun kelompok orang selama periode waktu tertentu berlebihan atau dalam keadaan normal. Pendapat lain dikemukakan oleh Munandar (2001) : 383) yang memberikan pengertian mengenai beban kerja:

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit”kuantitatif , yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketreampilan dan atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011:106) 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.

Bekerja berarti tumbuh akan menerima beban dari luar tubuhnya, dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan

yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaranjasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang pada batas waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Arika (2011), hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik factor internal maupun eksternal:

a) Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:

- 1) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Tugas (task) meliputi tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat, sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, emosi pekerja dan sebagainya.
- 3) Organisasi kerja, organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja , waktu istirahat, system kerja, shift dan sebagainya.

b) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah factor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai sebagai stressor, meliputi:

- a) Faktor psikis (kepercayaan dan keinginan)
- b) Faktor somatic (kondisi kesehatan)
- c) Beban kerja berlebih

Beban kerja yang berlebih, akan menimbulkan berbagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Munandar (2008) menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan

baik fisik maupun mental, dan ini dapat merupakan sumber stress pekerjaan. Beban kerja berlebih, akan membutuhkan waktu untuk bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan, dan ini yang merupakan sumber tambahan beban kerja. Setiap pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan secara tepat, dalam waktu sesingkat mungkin. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja.

c. Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator beban kerja beban kerja salah satunya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Isalnya untuk endesain, encetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaannya

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaannya, isalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat-saat tertentu.

3) Skala pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasi yang baik akan membuat semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tetap terjaga. Sebaliknya jika komitmen organisasi yang tidak terlaksana dengan baik akan membuat karyawan tidak puas dan kinerja bisa menurun. Menurut Robbins (2016:47), Sebuah hubungan positif tampak diantara komitmen organisasi dan produktivitas kerja, tetapi bersifat sederhana. Sebuah tinjauan studi menyatakan bahwa hubungan antara komitmen dan kinerja paling kuat bagi pekerja baru dan lebih lemah bagi pekerja berpengalaman. Model teoritis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi. Disisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah. Riset telah memperkuat teoretis ini.

Menurut Robbins (2008:101), komitmen organisasi dikelompokkan menjadi tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1) Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3) Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan–alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan teori Priansa (2014:253), ada lima indikator komitmen antara lain :

- a. identifikasi komitmen, yaitu penerimaan tujuan organisasi yang telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasional. Identifikasi karyawan tampak memlalui sikap dengan menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggan menjadi bagian dari oragnisasi.
- b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab, hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melalkukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimiliki oleh organisasi bekerjasama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja.
- c. Loyalitas terhadap organisasi, adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dan karyawan.
- d. Kesiediaan untuk menampilkan usaha, kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi agar lebih maju.
- e. Keinginan tetap berada dalam organisasi, keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan mengabdikan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang dipilihnya untuk waktu yang lama.

b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (dalam Suparyadi,2015:454) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen anggota dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut:

- a) Faktor personal, merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman.
- b) Faktor internal organisasi, walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal ini dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.
- c) Faktor eksternal organisasi, merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi individu untuk tetap bertahan pada suatu organisasi, seperti bertambahnya usia, bertambahnya kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup, tuntutan baru akibat adanya pengaruh lingkungan, dll.

c. Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2012:176), ada tiga cara untuk menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Menciptakan rasa memiliki tersebut, dengan cara :
 - a) Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c) Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d) Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas(apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2) Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :

- a) Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan.
- b) Kualitas kepemimpinan.
- c) Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
- d) Pentingnya rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

2.1.4 Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor produksi secara nyata. Factor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting atau factor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Rivai (2004:309) mengatakan pengertian kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan serta kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2006:16) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu kinerja pegawai dalam organisasi adalah faktor individu dan lingkungan kerja organisasi.

a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) . Misalnya, kinerja seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Hal tersebut merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan.

b. Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain, uraian jabatan yang jelas, pola komunikasi yang efektif, target kerja menantang, hubungan kerja yang harmonis. Sekalipun jika faktor kerja organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik maka ia akan tetap berprestasi dalam bekerja serta tidak berpengaruh terhadap organisasi. Hal ini bagi individu tersebut lingkungan kerja organisasi dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan motivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi dalam organisasinya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009:113) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

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 di mana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

c. Aspek-aspek kinerja

Menurut Moeheriono (2009:61), terdapat beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi serta menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja
- 3) Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas

d. Indikator dalam kinerja

Robbins (2006:260), mengatakan indikator-indikator dalam mengukur kinerja yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan 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

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat Seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan Seorang tenaga kerja untuk bekerja Bersama dengan orang lain.

e. Pengukuran kinerja karyawan

Menurut Dessler (2009:316) ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual sebagai berikut:

1) Quality, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang akan dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketetapan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.

2) Productivity, yaitu kuantitas atas jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.

- 3) Job knowledge, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Reliability, yaitu tingkat di mana Seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 5) Availability, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 6) Independence, yaitu tingkat di mana Seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki persamaan satu atau beberapa variabel. Penelitian terdahulu berperan penting sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dilampirkan adalah penelitian yang memiliki variabel bebas kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), dan variabel terikat kinerja (Y).

Penelitian pertama dilakukan oleh Daryanti (2015) tentang pengaruh konflik peran ganda (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pekerja wanita melalui komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya. Jumlah populasi atau sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 pekerja wanita di PT. Mangli Djaya Raya. Alat analisis yang digunakan adalah path analysis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari konflik peran ganda kompensasi, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya. Sedangkan konflik peran ganda, kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya Raya.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Efi Karyawati (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawan UKM Batik Bogor Tradisiku. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan 33 karyawan sebagai responden. Analisis data menggunakan struktural equation modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Adityawaran, Sani dan Sinaga (2015) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT . Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independent yaitu beban kerja (X1) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja (Y) , populasi dan sampel penelitian sebagai responden dari penelitian ini, yaitu sejumlah 127 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisa statistika bstruktural equation odeling (se) berbasis variance dengan metode partial lest square (PLS). hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Paraitadewi (2017) melakukan penelitian berjudul pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y). Populasi dala penelitian ini adalah seluruh karyawan pemerintah daerah kabupaten tabanan sejumlah 322 orang karyawan. Sampel penelitian ini diambil adalah sebanyak 76 orang sebagai responden penelitian. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitain ini adalah bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Evi (2013) melakukan penelitian dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. JNE Cabang Jember. Penelitian ini menggunakan teknik sensus untuk pengambilan sampelnya dikarenakan jumlah seluruh karyawan agen dan sub agen PT JNE cabang jember berjumlah 60 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Varibel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi , lingkungan kerja dan stress kerja kemudian variabel dengan variabel penghubung

kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja memiliki negative namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Penelitian yang ke enam dilakukan oleh Iskandar dan Sebada (2012) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bank bjb cabang padalarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun tidak langsung antara variabel-variabel bebas, yaitu beban kerja (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu seluruh karyawan yang bekerja di bank bjb padalarang sejumlah 34 orang sebagai responden penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analisis). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi beban kerja akan menyebabkan kinerja semakin rendah.

Penelitian yang ke tujuh dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) melakukan penelitian berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY. Penelitian ini bersifat populatif dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Path. kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun,

dikarenakan pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partialmediation*).

Penelitian yang ke delapan dilakukan oleh Suharyanto, Ery Nugrahadan Hendra Permana(2015) melakukan penelitian berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi *Quality Inspection Production* (QIP) sebanyak 328 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 responden, secara *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan di penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang ke Sembilan dilakukan oleh Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, dan Sonny Gerson Kaparang (2016) melakukan penelitian berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Hasil Penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya, dimana yang dijadikan responden adalah berjumlah 39 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Pearson untuk mengukur ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari penelitian ini (1) pemberian kompensasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh terhadap pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima, (2) hasil Analisa regresi linier sederhana menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik dan tepat maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan, (3) pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting oleh perusahaan, karena pemberian kompensasi yang dilaksanakan dengan tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan

memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas serta memaksimalkan laba koperasi.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Revel Sangkay, S.LHV Joyce Lopian, Farlane Ruukoy (2016) melakukan penelitian berjudul pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI 46 Cabang Manado. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kompensasi dan pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BNI 46 Cabang Manado. Data dianalisis secara kuantitatif dan melalui penggunaan statistical package for social scientists (SPSS). Metode penelitian yang digunakan analisis asosiatif dengan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden adalah 79 sampel dari semua karyawan di BNI 46 Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI 46 Cabang Manado. Untuk perusahaan dalam hal ini BNI 46 Cabang Manado, dianjurkan untuk terus meningkatkan pelatihan, karena variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kompensasi perlu ditingkatkan, karena kompensasi juga menentukan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian kesebelas oleh dilakukan oleh Maya Agustin, Victor P.K Lengkong (2015) melakukan penelitian berjudul pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi berganda. Populasi penelitian berjumlah 98 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel (sensus). Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh

signifikan. Sebaiknya pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat senantiasa memperhatikan kompensasi, gaya kepemimpinan agar kinerja pegawai dapat meningkat.



Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode analisis	Hasil (kesimpulan)
1.	Daryanti (2015)	Konflik Peran Ganda(X1), Kompensasi(X2), Lingkungan Kerja(X3), Komitmen Organisasi(Z), dan Kinerja(Y)	Path Analysis	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari konflik peran ganda kompensasi, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya
2.	Efi Karyawati (2014)	Kompensasi(X1), Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis data menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan
3.	Adityawaran, Sani dan Sinaga (2015)	Beban Kerja (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Analisa statistika Struktural Equation Modeling (SEM).	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Tabel 1. Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

4.	Paraitadewi (2017)	Beban Kerja (X1), dan Kompensasi(X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Evi (2013)	Motivasi(X1), Lingkungan Kerja(X2), Stress Kerja(X3), Kepuasan Kerja(X4), Kinerja Karyawan (Y)	Path Analisis	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, stress dan kepuasan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Iskandar dan Sebada (2012)	Beban Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Pegawai(Y)	Teknik Analisis Jalur(path analysis)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi dan kepuasan secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
7.	Nurul Hidayah (2016)	Kompensasi (x1), Kinerja Karyawan (y1), dan Kepuasan Kerja (z)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan
dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

8.	Suharyanto, Ery Nugraha, dan Hendra Perana (2015)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio,dan Sonny Gerson Kaparang (2016)	Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan Analisis Kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Revel Sangkay, S.LHV Lapian, Farlane Ruukoy (2016)	Kompensasi (X1) Pelatihan (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI 46 Cabang Manado.

Tabel 1. Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

11.	Maya Agustin Mandey, Victor P.K Lengkong (2015)	Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan.
12.	Ike Pebriani (2014)	Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
13	Muhammad Fahmi Aziz (2018)	Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasi (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Sumber: Daryanti (2015), Efi Karyawati (2014), Adityawaran, Sani, Sinaga (2015), Paraitadewi (2017), Evi (2013), Iskandar dan Sebada (2012), Nurul Hidayah (2016), Suharyanto, Ery Nugraha, dan Hendra Perana (2015) dan Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio dan Sonny Gerson Kaparang (2016), Revel Sangkay, S.LHV Lopian, Farlane Ruukoy (2016), dan Maya Agustin Mandey, Victor P.K Lengkong (2015).

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti sekarang. Persamaan dan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Daryanti (2015) adalah variabel bebas kompensasi (X2) dan

komitmen organisasi (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel konflik peran ganda (X1), lingkungan kerja (X3). Penelitian Daryanti menggunakan metode path analisis. Hasil dari penelitian Daryanti adalah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian sekarang dengan yang dilakukan oleh Efi Karyawati (2014) adalah variabel bebasnya yaitu kompensasi (X1) dan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y2). Sedangkan perbedaannya ada pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja (Y1). Penelitian Efi Karyawati menggunakan analisis data menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM). Hasil dari penelitian Efi Karyawati adalah variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityawaran, Sani dan Sinaga (2015) adalah pada variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). sedangkan perbedaannya ada pada variabel X1 yaitu kompensasi. Penelitian Adityawaran, Sani dan Sinaga menggunakan analisa statistika Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variance dengan metode partial lest square (PLS). hasil penelitian Adityawaran, Sani dan Sinaga adalah variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi (2015) adalah variabel terikat yaitu kinerja (Y). sedangkan perbedaan yaitu pada variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3). Penelitian Evi menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian Evi menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian sekarang dengan Iskandar dan Sebada (2012) adalah variabel bebasnya beban kerja(X1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). sedangkan perbedaannya pada variabel bebas yaitu motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3). Penelitian Iskandar dan Sebada menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian Iskandar dan Sebada menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh negative terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian sekarang dengan Nurul Hidayah (2016) adalah variabel bebasnya kompensasi (X1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). sedangkan perbedaannya ada pada variabel z yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah adalah variabel bebas berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel terikat melalui variabel intervening.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, Ery Nugraha dan Hendra Permana (2015) adalah variabel bebasnya kompensasi (X1) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). sedangkan perbedaannya adalah ada variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X2). Hasil dari penelitian Suharyanto, Ery Nugraha dan Hendra Permana adalah variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

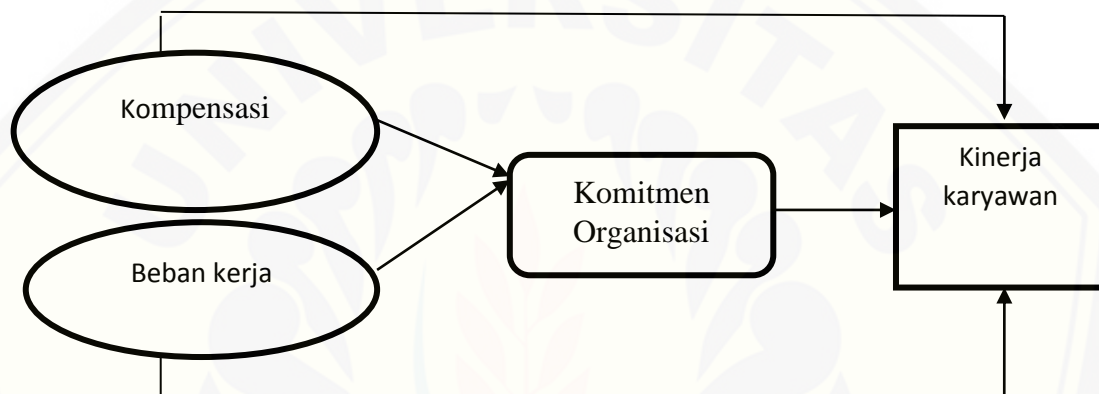
Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio dan Sonny Gerson (2016) adalah variabel bebasnya yaitu kompensasi (X1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Penelitian Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio dan Sonny Gerson menggunakan metode pendekatan analisis kuantitatif. Hasil penelitian Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio dan Sonny Gerson menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian Revel Sangkay, S.L.H.V Farlane Rumukoy adalah variabel bebasnya yaitu kompensasi (X1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). penelitian Revel Sangkay, S.L.H.V Farlane Rumukoy menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian Revel Sangkay, S.L.H.V Farlane Rumukoy menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian Maya Agutin Madley, victor P.K Lengkong adalah variabel bebasnya yaitu kompensasi (X1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). penelitian Maya Agutin Madley, victor P.K Lengkong menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian maya Agutin madley, victor P.K Lengkong menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variable. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT. PLN (persero) Area Jember. Berdasarkan studi empiris dan teoritis, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian

2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar. Selain itu juga, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variable, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) Menurut Hariandja (2007:244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Penelitian yang dilakukan oleh Daryanti (2015)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1: Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan tidak tetap pada PT. PLN (persero) Area Jember.

- 2) 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. Beban kerja yang tidak sesuai dengan hasil yang didapat akan mempengaruhi kekuatan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian dahulu dari Adityawaran, Sani dan Sinaga (2015) yaitu variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan tidak tetap pada PT. PLN (persero) Area Jember.

- 3) Menurut Hasibun (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadikan karyawan akan menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas kepada perusahaan, karena hal tersebut maka perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan berupa kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Daryanti (2015) kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) tidak tetap PT PLN (Persero) Area Jember.

- 4) Beban kerja seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, hal ini karena apabila seseorang menerima pekerjaan yang berlebihan maka karyawan akan merasa jenuh dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan memberikan respon yang negative bagi perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Muhammad Fahmi Aziz beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) tidak tetap PT PLN (Persero) Area Jember.

5) Robbins (2008:170) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang didefinisikan dalam suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Daryanti (2015) komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H5: Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan tidak tetap PT.PLN (persero) Area Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah berdasarkan fenomena-fenomena yang ada dalam objek penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini digolongkan sebagai *explanatory research*, yaitu pengujian didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Metode penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan melakukan uji hipotesis. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini dijelaskan hubungan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi PT.PLN (persero) Area Jember.

3.2 Populasi dan Sampel penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap PT.PLN (persero) Area Jember yang berjumlah 48 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Pengambilan sampel ini didasarkan atas jumlah populasi yang ada pada instansi. Besaran sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 48 orang.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner akan diterjemahkan kedalam angka yang kemudian akan diolah menggunakan perhitungan statistik dan selanjutnya akan dianalisis.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, data primer dapat berupa jawaban responden dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang berkaitan dengan variable penelitian yaitu kompensasi, beban kerja, kinerja dan komitmen organisasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan yang telah diolah oleh perusahaan dalam bentuk laporan. Data sekunder dari penelitian ini adalah laporan kinerja karyawan PT.PLN (persero) Area Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan tidak tetap PT.PLN (persero) Area Jember. Metode pengumpulan data secara tertulis ini berupa pertanyaan kepada setiap karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisikan pernyataan-pernyataan mengenai variabel program tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi.

b. Studi Pustaka

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pernyataan secara lisan kepada subjek penelitian. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung dengan responden maupun informan terkait kompensasi dan beban kerja, serta dampaknya terhadap kinerja dan komitmen organisasi dalam perusahaan.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Variabel bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, berpengaruh secara positif maupun negatif (Sugiyono, 2014:59). Variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

X_1 :Kompensasi

X_2 :Beban Kerja

b. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sugiyono, 2014:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah

Y : Kinerja

c. Variabel perantara atau *intervening variable* atau (Z)

Variabel (Z) variabel antara dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Variabel inilah yang menjadi variabel penghubung antara variabel bebas dan terikat.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran penelitian tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas

1) Kompensasi(X_1), Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang yang diberikan oleh PT.PLN (persero) Area Jember kepada karyawan tetap sebagai konsekuensi PT.PLN (persero) karena telah mempekerjakannya. Adapun indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Upah

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerapekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas upah yang diberikan oleh organisasi

c) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR),

d) Fasilitas kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai.

2. Beban kerja (X_2), Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit”kuantitatif , yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “kualitatif”, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketreampilan dan atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja.

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya

b) Kondisi pekerjaannya

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaannya

c) Skala pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

b. Variabel Antara

1) Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah keinginan serta sikap yang kuat karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember untuk menjadi anggota dan selalu menjalankan tugas dan pekerjaan. Ada beberapa indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini yang mengacu pada Robbins (2008:101), yaitu:

- a) Tidak akan meninggalkan perusahaan karena percaya dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan.
- b) Tidak meninggalkan perusahaan karena tidak adanya pekerjaan yang lebih baik.

c. Variabel Terikat

1) Variabel terikat yaitu kinerja karyawan(Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT.PLN (persero) Area Jember yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Robbins (2006:260), mengatakan indikator-indikator dalam mengukur kinerja yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan seta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c) Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f) Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan Seorang tenaga kerja untuk bekerja Bersama dengan orang lain

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran pada penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93). Kriteria pemberian skor adalah sebagai berikut :

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

3.8 Metode analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014:267). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Pertanyaan dinyatakan valid dilihat dari nilai signifikannya. Apabila signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2014)

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013:48). Dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas

3.8.2 Uji Normalitas Data

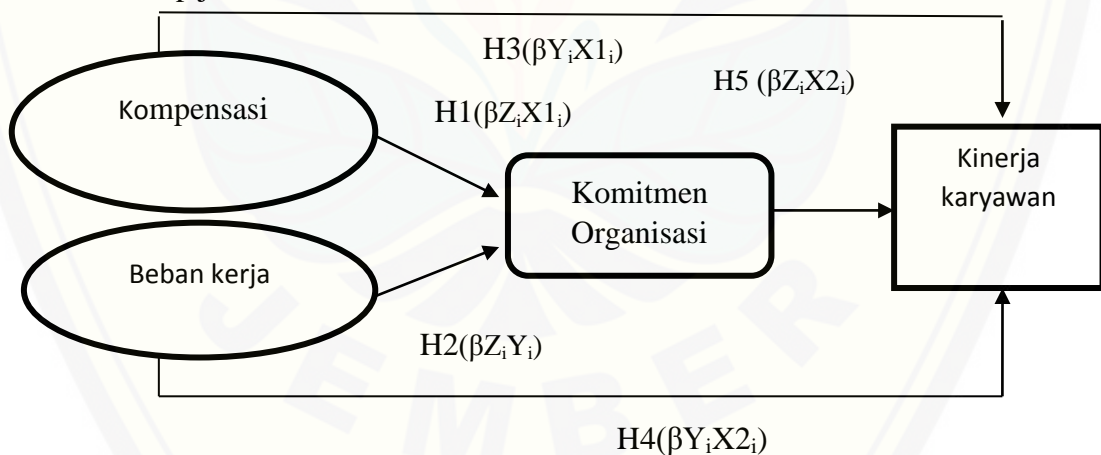
Uji normalitas data adalah pengujian untuk melihat apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak (Wibisono, 2002:145). Uji ini dilakukan menggunakan tingkat signifikansi dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Kriteria dalam pengujian ini adalah:

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analysis*) dimana analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara. Adapun kondisi yang sebaiknya menjadi persyaratan untuk digunakan oleh analisis jalur menurut Sarwono (2006:15) adalah sebagai berikut:

- Semua variabel berskala interval
- Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Dalam analisis ini akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Keterangan :

$\beta_{Z_i X_{1i}}$: koefisien jalur X_{1i} berpengaruh terhadap Z_i

$\beta_{Z_i X_{2i}}$: koefisien jalur X_{2i} berpengaruh terhadap Z_i

$\beta_{Y_i X_{1i}}$: koefisien jalur X_{1i} berpengaruh terhadap Y_i

$\beta_{Y_i X_{2i}}$: koefisien jalur X_{2i} berpengaruh terhadap Y_i

$\beta_{Z_i Y_i}$: koefisien jalur Z_i berpengaruh terhadap Y_i

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu dimana persamaan regresi yang menunjukkan suatu hubungan.

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Z = BZX_{1i} + BZX_{2i} \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = BYX_{1i} + BYX_{2i} + BYZX_{1i} + BYZX_{2i} \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso, 2000).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2001:139). Prediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada pola gambar *scatterplot*. Deteksi dilakukan dengan cara melihat ada atau tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan sumbu Y diproduksi, dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Bila pada model regresi terjadi heteroskedastisitas, maka tindakan yang dilakukan peneliti untuk mengatasi masalah heteroskedastisitas adalah dengan cara mentransformasikan data dalam bentuk logaritma.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*). Uji hipotesis penelitian ini menggunakan Uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013:98). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (5%).

Rumus yang digunakan dalam pengujian signifikansi adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b1}{s(b)}$$

Keterangan:

t : hasil t hitung

S : *standard error* variabel bebas

b : koefisien regresi variabel independen

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dengan menggunakan formulasi H_0 dan H_a
 H_0 : tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat
 H_a : ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan taraf signifikansi
Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05
- 3) Menghitung nilai t
- 4) Pengambilan keputusan
Kriteria pengambilan keputusan :
 - a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
 - b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

7.8.5 Model *Trimming* (*Trimming Theory*)

Model *trimming* (*trimming theory*) adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model, variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Ridwan dalam Rahayu, 2013). Langkah – langkah pengujian analisis jalur dengan menggunakan metode *trimming* adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan persamaan struktural,
- 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan,
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan),
- 4) Menghitung koefisien jalur secara individual,
- 5) Menguji kesesuaian antar model analisis jalur,
- 6) Merangkum ke dalam tabel

7) Memaknai dan menyimpulkan

3.11 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja (Y), melalui variabel intervening Komitmen Organisasi (Z). Sebelum melakukan perhitungan, masing – masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan metode *trimming*. Kemudian jalur yang baru tersebut dihitung kembali masing – masing koefisien jalurnya dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)a. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) : $DeZX_1 = X_1 \rightarrow Z$
- 2) Pengaruh langsung Beban Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) : $DeZX_2 = X_2 \rightarrow Z$
- 3) Pengaruh langsung Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) : $DeYX_1 = X_1 \rightarrow Y$
- 4) Pengaruh langsung Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) : $DeYX_2 = X_2 \rightarrow Y$
- 5) Pengaruh langsung Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y) : $DeYZ = Z \rightarrow Y$

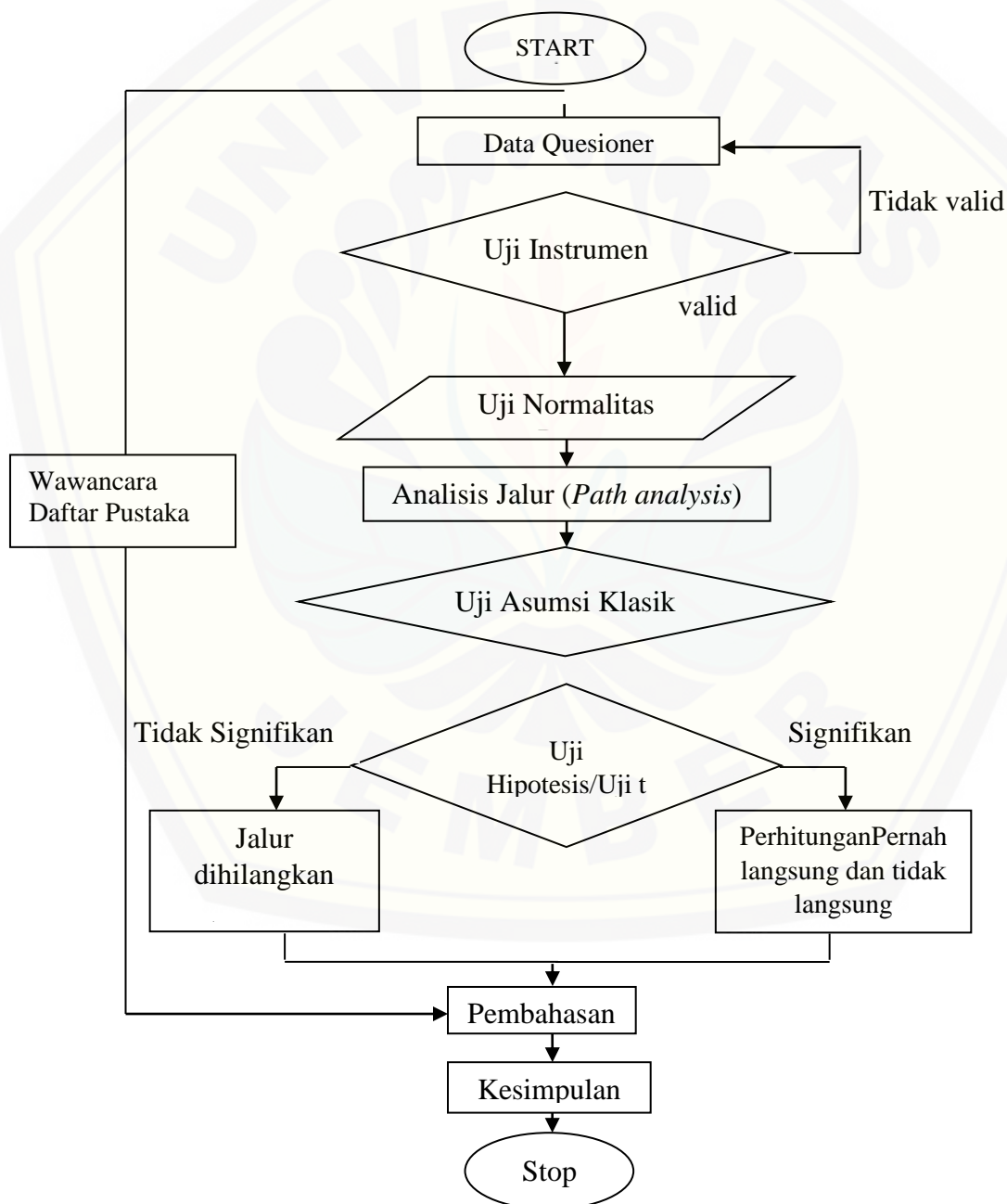
b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- 1) Pengaruh Komitmen (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) $IeYZX_1 = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- 2) Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) $IeYZX_2 = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

c. Menghitung Pengaruh Total (Effect atau IE)

$$TE_{yizixi} = DE_{yizixi} + IE_{yiz}$$

3.12 kerangka pemecahan masalah



Gambar 2.2 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan:

- a. Start yaitu tahap awal atau persiapan untuk melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, tahap ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden data, yaitu pada tahap ini penyebaran kuesioner dilakukan secara total. Selain itu dilakukan teknik wawancara dan mencari daftar pustaka terkait dengan objek penelitian.
- c. Melakukan Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) yaitu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur, sedangkan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.
- d. Tahapan pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik data primer maupun data sekunder. Tahapan ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden pada tahapan ini penyebaran kuisisioner secara total.
- e. Melakukan Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang diteliti.
- f. Melakukan uji asumsi yaitu tahap dilakukannya dengan adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas dikarenakan hal-hal tersebut merupakan sebuah pelanggaran dalam suatu penelitian.
- g. Melakukan uji hipotesis yaitu uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
 - 1) Jika dalam uji t terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan berdasarkan *trimming theory*.
 - 2) Jika uji t signifikan pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
- h. Pembahasan, pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

- i. Menyimpulkan hasil penelitian.
- j. Stop, yaitu berakhirnya penelitian yang dilakukan.



BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan koefisien positif dan tingkat signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ hal ini berarti kompensasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi oleh karyawan PT. PLN Jember. Berdasarkan hal tersebut maka H1 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh beban kerja terhadap komitmen menunjukkan koefisien positif dan tingkat signifikan sebesar $0,017 < 0,05$ hal ini berarti beban kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi oleh karyawan PT. PLN Jember. Berdasarkan hal tersebut maka H2 diterima yang artinya beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan sebesar $0,032$ hal ini berarti kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN Jember. Berdasarkan hal tersebut maka H3 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan sebesar $0,046$ hal ini berarti beban kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN Jember. Berdasarkan hal tersebut maka H4 diterima yang artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian analisis jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan sebesar 0,009 hal ini berarti komitmen kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN Jember. Berdasarkan hal tersebut maka H5 diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi PT. PLN Jember diharapkan mempertahankan kompensasi yang menurut karyawan telah baik dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kompensasi karyawan agar komitmen organisasi dapat terjalin dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja.
2. Bagi akademisi diharapkan agar menjadi dasar acuan dan sumber referensi segala aspek kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian lainnya.

Daftar Pustaka

- A .A Anwar , Mangkunegara. 2006. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : Penerbit PT.Refika Aditama.
- Adityawaran, Sani, Sinaga. 2015. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero).
- Air, Mohamad Faisal. 2015. *Evaluasi Kinerja karyawan, konsep dan penilaian kerja di perusahaan*. Jakarta: Penerbit Citra Wacana media.
- Anwar ,Sanusi .2014 . *Metodologi penelitian Bisnis*. Jakarta: indeks .
- Agus Ahyari.1994. *Manajemen produksi :Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek* Jakarta: Rineke Cipta.
- Bacal, Robert . 2002. *Performance Management . terjemahan surya dhamara , yanuar irawan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama .
- Badriyah ,mila . 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : pustaka Setia.
- Daryanti. 2015. Pengaruh peran ganda, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja PT. Mangli Djaya Raya. *Jurnal Ilmiah UNY*
- Efi Karyawati 2014. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan dan terhadap kinerja karyawan.
- Evi. 2013. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan PT. JNE Jember.
- Gunawan. 2012. *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan PTPN X Arjasa Jember*.
- Hariandja, Marihot Tua Efeadi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibun, Malayu S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusi: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.

- Hasibun, Malayu S.P.2003 .*manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, dan Sebada . 2012. Pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB.
- Maya Agustin, Victor P.K Lengkong (2015) . The Influence Of Compensation, Leadership Style And Work Environement To Employee Performace (Study at Faculty of Economic and Business Sam Ratulangi University). Jurnal Mnajemen Unud, Vol 11
- Mangkunegara , AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2003. *Manajemen sumber daya manusia strategic* .Jakarta :Ghalia Indo.
- Menpan.1997. *Devinisi Beban Kerja*. “diunduh dari (<http://www.bkn.go.id>) pada tanggal (30 september 2019)
- Nurul Hidayah . 2016. The Effect Of Compensation Employees’ Performace Through Job Satifictaion As Intervining Variable At Financial And Accounting Division Of Yogyakarta State University.
- Paraitadewi. 2017. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secretariat pemerintahan daerah kabupaten tabanan. E- jurnal manajemen Universitas Udayana. Vol 6, no. 6, 2017: 3370-3397.
- Pramesti, Getut. 2017. *Statistika penelitian dengan spss 24*. Jakarta :p telex edia koputindo, gramedia group.
- Robbins , Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.
- Revel Sangkay, S.LHV Joyce Lopian, Farlane Ruukoy (2016) . The Influence Of The Compensation And Training Toward Employee Performance At BNI 46 Manado Branch. *Jurnal Sam Ratulangi Manado*

- Sigian, Sondang p. 1994. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sihotang, A. 2007. ,*Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta :Pradnya Paramita
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta:STIE YKPN
- Sinabela, Ijan Poltak. 2017. *Manajemen sumber daya manusia : membangunkerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bui Aksara.
- Sedarmayanti . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:CV Rafika Aditama.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno , Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Tulus,oh Agus . 1994. , *Manajemen sumber daya manusia, buku panduan , Mahasiswa perguruan tinggi*. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo . 2013. *Manajemen Kinerja* . Jakarta :Rajawali Perss.

Lembar kuesioner**1. Identitas responden****a. No. responden:****b. Nama :****c. Umur :****d. Lama bekerja:****2. Petunjuk pengisian**

- a. Isilah identitas anda (identitas dijamin kerahasiaannya oleh peneliti**
 - b. Pernyataan-pernyataan ini dimohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan apa keadaan dan kenyataan yang ada agar penelitian ini mendapat data yang valid**
 - c. Berikan tanda checklist pada satu jawaban disetiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu:**
- 3. Daftar pernyataan**

a. Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	STS	ST	CS	S	SS
1.	Saya menerima upah sesuai dengan harapan saya					
2.	Saya selalu menerima insentif sesuai dengan beban pekerjaan yang sudah saya lakukan					
3.	Saya menerima tunjangan sesuai dengan yang dijanjikan					
4.	Saya selalu mengedepankan kenyamanan fasilitas dalam bekerja					
5.	Saya bekerja difasilitasi perusahaan					

b. Beban kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan target yang diterapkan di perusahaan					
2.	Saya merasa kurang maksimal dalam keputusan yang tepat disaat yang genting					
3.	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan standar kerja					

c. Komitmen Organisasi (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan karena memiliki kesamaan hidup sehat yang ada pada perusahaan					
2.	Saya tidak meninggalkan perusahaan karena tidak ada pilihan pekerjaan yang lebih baik					

4. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	ST	CS	S	SS
1.	Saya mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik					
2.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan oleh perusahaan tepat waktu					
3.	Saya dapat bertanggung jawab sesuai dengan apa yang dikerjakan					
4.	Saya mampu bekerja sama antar rekan kerja maupun tim kerja					
5.	Saya selalu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa komando					
6.	Saya selalu mengutamakan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Z.1	Z.2	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11	4	4	8	4	3	3	4	3	4	21
2	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	5	4	9	5	5	3	4	4	4	25
3	5	5	4	5	5	24	5	5	4	14	5	5	10	5	5	4	4	4	5	27
4	4	5	3	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	3	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	5	4	4	4	3	4	24
6	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	5	10	4	4	5	5	4	5	27
7	5	4	3	5	5	22	5	5	5	15	5	5	10	4	5	5	4	4	5	27
8	4	4	4	5	4	21	5	5	5	15	4	5	9	4	4	4	4	4	4	24
9	3	3	4	4	4	18	2	3	3	8	4	3	7	3	4	3	4	4	4	22
10	4	5	5	4	3	21	5	5	4	14	4	5	9	3	4	5	4	5	3	24
11	5	4	4	4	4	21	3	5	4	12	4	4	8	4	5	5	5	4	4	27
12	5	4	3	4	4	20	5	5	5	15	5	4	9	5	4	4	4	5	4	26
13	3	3	3	4	4	17	4	4	4	12	4	4	8	4	3	3	3	4	4	21
14	3	2	3	2	2	12	3	2	2	7	3	3	6	2	2	3	3	3	3	16
15	2	4	3	2	2	13	2	3	4	9	3	3	6	3	3	2	2	2	3	15
16	3	4	3	3	4	17	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	3	4	4	20
17	3	2	3	3	3	14	2	3	3	8	3	2	5	2	3	2	3	2	2	14
18	5	4	4	4	4	21	3	4	4	11	4	5	9	5	4	4	5	4	4	26
19	4	4	4	3	4	19	3	4	5	12	4	4	8	3	4	4	5	4	4	24
20	4	4	3	4	5	20	4	4	5	13	4	5	9	4	4	5	4	4	5	26
21	5	4	3	4	4	20	3	3	3	9	4	4	8	4	3	4	4	4	4	23
22	3	4	5	3	3	18	4	3	5	12	4	4	8	4	4	5	4	4	4	25
23	4	4	3	3	4	18	4	4	4	12	4	4	8	4	5	4	4	5	3	25

24	3	4	3	4	4	18	5	4	4	13	4	5	9	5	5	4	4	4	4	26
25	4	4	4	5	4	21	4	3	3	10	3	3	6	3	2	3	3	3	4	18
26	4	3	3	4	3	17	3	3	3	9	3	4	7	4	3	3	4	4	3	21
27	4	4	4	4	3	19	3	4	4	11	4	4	8	4	4	4	4	4	3	23
28	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	4	4	8	4	4	5	4	4	4	25
29	3	3	3	3	4	16	5	3	4	12	4	4	8	3	4	4	5	5	4	25
30	4	3	4	3	2	16	4	3	4	11	4	3	7	4	4	4	3	3	4	22
31	3	3	3	4	4	17	3	4	4	11	2	2	4	4	3	3	3	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20	3	5	5	13	3	4	7	5	5	4	4	5	4	27
33	3	4	3	5	4	19	4	4	4	12	5	5	10	5	5	4	4	4	4	26
34	3	3	3	5	4	18	3	3	3	9	4	5	9	5	4	4	4	5	4	26
35	4	4	4	3	3	18	4	3	3	10	4	3	7	5	5	3	3	3	3	22
36	4	3	3	4	4	18	3	4	3	10	4	4	8	4	4	3	4	3	4	22
37	3	4	4	4	4	19	3	5	5	13	4	4	8	4	4	5	5	4	4	26
38	5	4	4	5	4	22	4	5	5	14	3	5	8	5	5	5	5	5	4	29
39	4	4	3	5	4	20	4	3	5	12	4	4	8	4	4	5	4	4	4	25
40	5	4	4	5	5	23	3	4	5	12	4	5	9	4	5	5	5	3	5	27
41	4	4	3	3	4	18	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	3	3	4	22
42	4	5	4	4	4	21	3	3	4	10	4	4	8	3	3	4	3	3	4	20

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	13	31.0	31.0	33.3
	4	20	47.6	47.6	81.0
	5	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	9	21.4	21.4	26.2
	4	25	59.5	59.5	85.7
	5	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	50.0	50.0	50.0
	4	17	40.5	40.5	90.5
	5	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	9	21.4	21.4	26.2
	4	21	50.0	50.0	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.1	7.1	7.1
	3	6	14.3	14.3	21.4
	4	28	66.7	66.7	88.1
	5	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.1	7.1	7.1
	3	16	38.1	38.1	45.2
	4	14	33.3	33.3	78.6
	5	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	7	16.7	16.7	21.4
	4	21	50.0	50.0	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	8	19.0	19.0	23.8
	4	21	50.0	50.0	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	9	21.4	21.4	26.2
	4	20	47.6	47.6	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	11	26.2	26.2	31.0
	4	18	42.9	42.9	73.8
	5	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	10	23.8	23.8	26.2
	4	23	54.8	54.8	81.0
	5	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	10	23.8	23.8	28.6
	4	23	54.8	54.8	83.3
	5	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	7	16.7	16.7	19.0
	4	29	69.0	69.0	88.1
	5	5	11.9	11.9	100.0
Total		42	100.0	100.0	



Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.431**	.201	.455**	.431**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.004	.203	.002	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.431**	1	.360*	.310*	.359*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.004		.019	.046	.020	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.201	.360*	1	.172	.008	.479**
	Sig. (2-tailed)	.203	.019		.277	.958	.001
	N	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.455**	.310*	.172	1	.682**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.002	.046	.277		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.431**	.359*	.008	.682**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.958	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1	Pearson Correlation	.739**	.707**	.479**	.778**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.456**	.428**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.002	.005	.000
	N	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.456**	1	.611**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000
	N	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.428**	.611**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000
	N	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.784**	.837**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.567**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	42	42	42
Z.2	Pearson Correlation	.567**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	42	42	42
Z	Pearson Correlation	.855**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.654**	.315*	.327*	.388*	.385*	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.042	.034	.011	.012	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.654**	1	.515**	.522**	.414**	.326*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.035	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.315*	.515**	1	.657**	.502**	.540**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000		.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.327*	.522**	.657**	1	.543**	.415**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000		.000	.006	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.5	Pearson Correlation	.388*	.414**	.502**	.543**	1	.225	.700**
	Sig. (2-tailed)	.011	.006	.001	.000		.153	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y.6	Pearson Correlation	.385*	.326*	.540**	.415**	.225	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.012	.035	.000	.006	.153		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.704**	.792**	.802**	.781**	.700**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	4

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	3

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	7

Lampiran 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		42	42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean	19.0238	11.5952	7.9524	23.4762
	Std. Deviation	2.56133	2.07258	1.28694	3.39467
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.149	.253	.157
	Positive	.084	.137	.176	.126
	Negative	-.130	-.149	-.253	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		.845	.965	1.639	1.015
Asymp. Sig. (2-tailed)		.473	.310	.109	.255
a. Test distribution is Normal.					

Lampiran 6 Analisis Jalur

X-Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.281	1.076		1.190	.241
	X1	.210	.075	.418	2.804	.008
	X2	.231	.093	.372	2.495	.017

a. Dependent Variable: Z

X,Z-Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.081	2.383		1.293	.204
	X1	.397	.179	.134	2.224	.032
	X2	.448	.217	.149	2.067	.046
	Z	.962	.348	.365	2.762	.009

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik
a. Uji Multikolinieritas

X-Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.281	1.076		1.190	.241		
	X1	.210	.075	.418	2.804	.008	.554	1.806
	X2	.231	.093	.372	2.495	.017	.554	1.806

a. Dependent Variable: Z

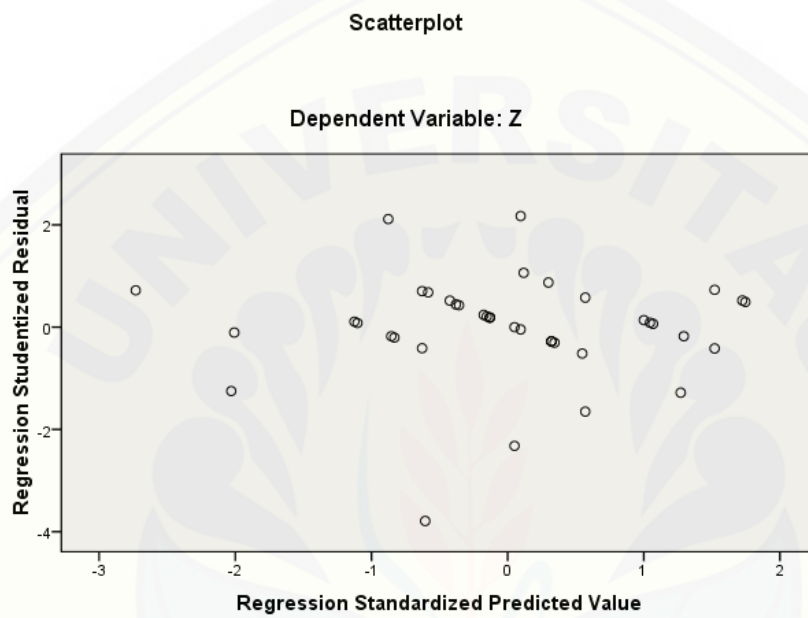
X,Z-Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.081	2.383		1.293	.204		
	X1	.397	.179	.134	2.224	.032	.461	2.170
	X2	.448	.217	.149	2.067	.046	.477	2.094
	Z	.962	.348	.365	2.762	.009	.480	2.085

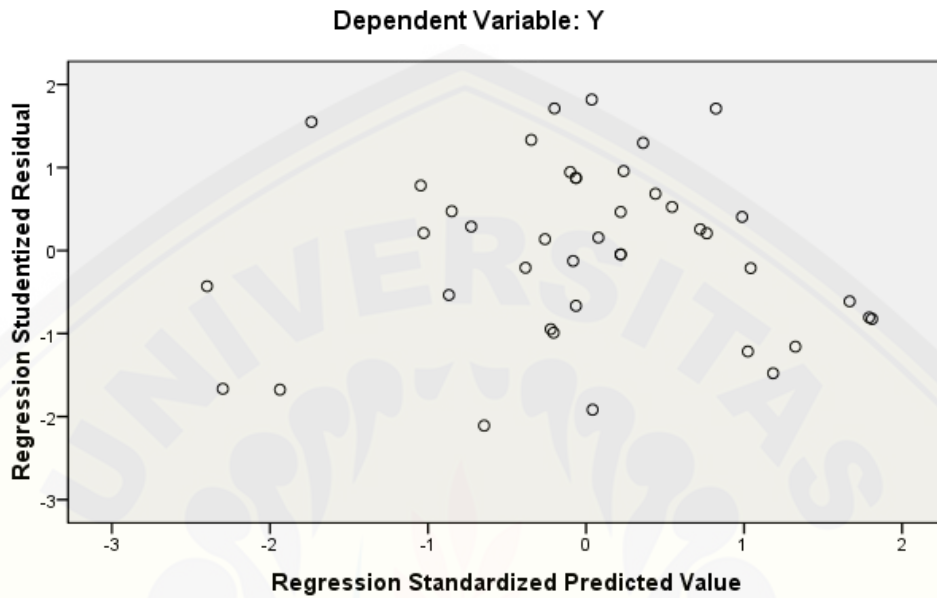
a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas
X-Z



X,Z-Y

Scatterplot



Lampiran 8 Uji Hipotesis (Uji t)

X-Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.281	1.076		1.190	.241
	X1	.210	.075	.418	2.804	.008
	X2	.231	.093	.372	2.495	.017

a. Dependent Variable: Z

X,Z-Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.081	2.383		1.293	.204
	X1	.397	.179	.134	2.224	.032
	X2	.448	.217	.149	2.067	.046
	Z	.962	.348	.365	2.762	.009

a. Dependent Variable: Y

