



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO)
RAYON KALISAT**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLES IN. PLN (PERSERO)
RAYON KALISAT*

SKRIPSI

Oleh:

Dita Ayu Ovyliya

160810201198

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2020



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO)
RAYON KALISAT**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLES IN. PLN (PERSERO)
RAYON KALISAT*

SKRIPSI

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

Oleh:

Dita Ayu Ovyliya

160810201198

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2020

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dita Ayu Ovyliya
Nim : 160810201198
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Kalisat

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 dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 17 September 2020

Yang menyatakan,

Dita Ayu Ovyliya

NIM. 160810201198

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Rayon
Kalisat

Nama Mahasiswa : Dita Ayu Ovyliya

NIM : 160810201198

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Markus Apriono, M.M
NIP. 196404041989021001

Drs. Didik Pudjo Musmedi, MS.
NIP. 196102091986031001

Mengetahui

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M
NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Kalisat

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Dita Ayu Ovyliya

NIM : 160810201198

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Agus Priyono, M.M. :
NIP. 196010161987021001

Sekretaris : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. :
NIP. 196910071999021001

Anggota : Ana Mufidah, S.E., M.M. :
NIP. 198002012005012001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Allah SWT, atas berkat limpahan kasih sayang-Nya saya bisa menyelesaikan skripsi ini;
2. Kedua orang tua yang saya cintai, Almarhum Papa Sidartawan Konstituante dan Mama Umi Farida;
3. Kakak saya, Atika Saraswati Novita Sari dan adik saya, Desy Ayu Ovyliya yang selalu mendukung saya;
4. Guru-Guru TK Pertiwi Ledokombo, SDN Sumberlesung 01, SMPN 1 Kalisat, SMAN Kalisat, sampai perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya;
5. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

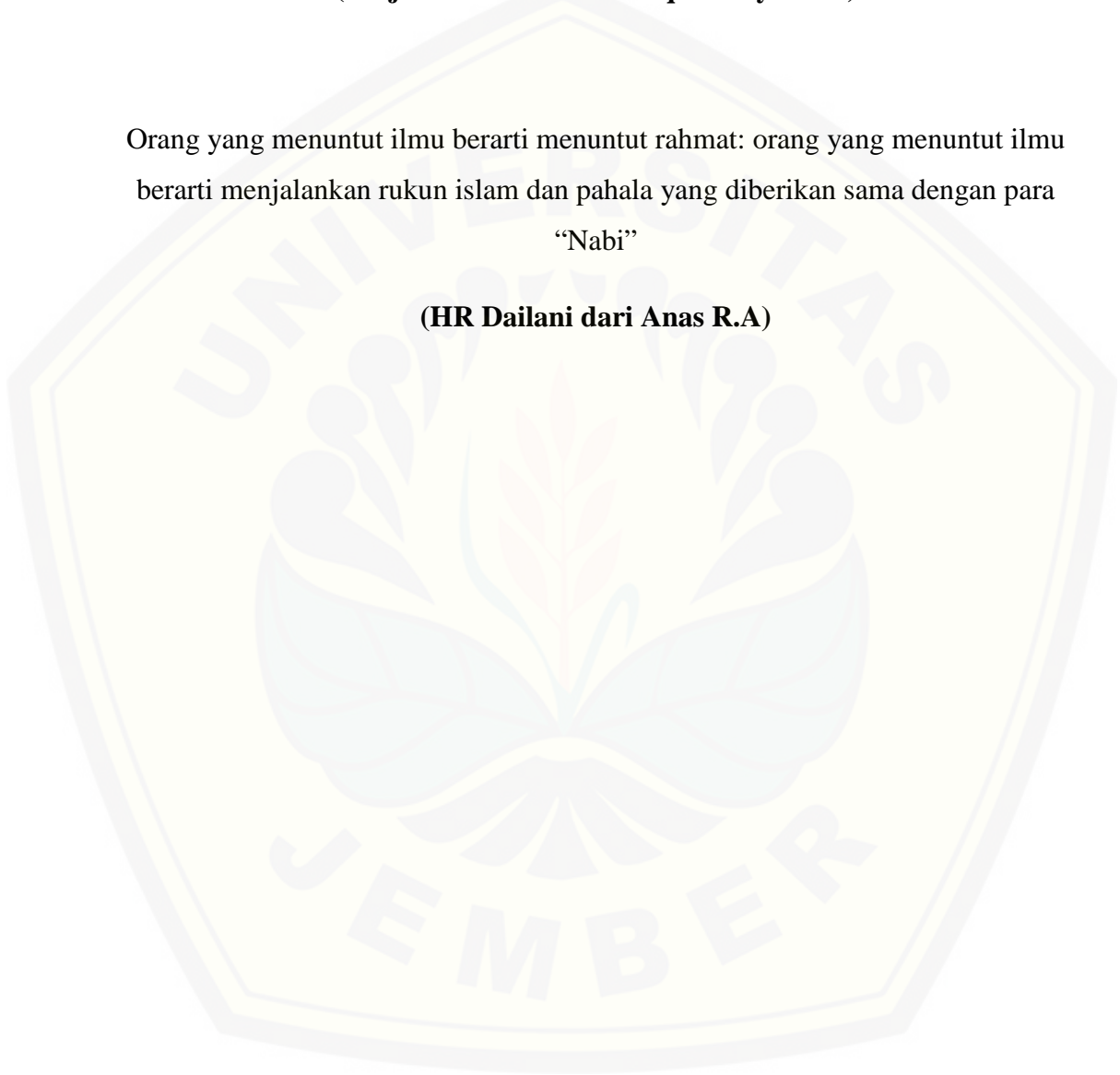
MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dngan sabar dan shalat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.

(Terjemahan Surat Al-Baqarah ayat 153)

Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat: orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun islam dan pahala yang diberikan sama dengan para “Nabi”

(HR Dailani dari Anas R.A)



RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat; Dita Ayu Ovyliya, 160810201198; 2020;(jumlah halaman); Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Pada era saat ini, berbagai macam aspek keunggulan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat mencapai cita-cita dan tujuan yang diharapkan perusahaan. PT PLN (Persero) merupakan satu BUMN yang bertugas sebagai penyedia tenaga listrik bagi semua kalangan masyarakat di Indonesia. Demikian pula yang terjadi pada PT PLN (Persero) Rayon Kalisat, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Wilayah kerja PT PLN (Persero) Kalisat yang terbilang lebih luas dan lebih banyak jumlah pelanggannya daripada Rayon lain se Kabupaten Jember yaitu kecamatan Silo, Mayang, Pakusari, Ledokombo, Sukowono, Kalisat, Arjasa dan Sumber Jambe. Hal ini menjadi salah satu tantangan bagi Manajer PT PLN (Persero) Rayon Kalisat karena semakin luasnya wilayah kerja mengindikasikan pula semakin banyak target kerja yang harus dicapai.

Hal yang dilakukan oleh pihak PT PLN (Persero) Rayon Kalisat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Kompensasi finansial berupa gaji karyawan telah diberikan sesuai dengan kesepakatan dan upah minimum Kabupaten Jember sehingga dirasa dapat mencukupi kebutuhan karyawan, kompensasi berupa bonus juga diberikan apabila karyawan dapat melebihi target yang ditentukan. Kompensasi nonfinansial juga diberikan oleh pihak perusahaan yaitu berupa asuransi kerja, tunjangan serta cuti kerja. Selain kompensasi, pihak PT PLN (Persero) Rayon Kalisat juga menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan. Keadaan lingkungan di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat didesain untuk mendukung kenyamanan karyawan untuk bekerja seperti ruangan yang memiliki luas memadai sehingga para karyawan dapat beraktifitas

secara leluasa, pencahayaan ruangan yang baik, tersedianya Ac atau pendingin ruangan serta menjaga hubungan antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan terjaga dengan baik salah satunya dengan mengadakan *gathering* untuk menciptakan suasana kekeluargaan serta terjalinnya komunikasi antar karyawan yang baik.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Objek dari penelitian ini PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat yang berjumlah 52 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus karena populasi kurang dari 100 sehingga responden dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat kecuali Manajer sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu path analysis (analisis jalur) dengan variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan karyawan (Z), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.

SUMMARY

The effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat; Dita Ayu Ovyliya, 160810201198; 2020 (number of pages); Management major; Faculty of Economics and Business, Jember University.

In this era, various aspects of excellence are needed by companies in achieving a goal. Every company is required to be able to manage its human resources to be able to achieve the goals and objectives expected by the company. PT PLN (Persero) is a BUMN that has the duty to provide electricity for all people in Indonesia. The same thing happened to PT PLN (Persero) Rayon Kalisat, the company was demanded to be able to provide services to the public properly. The working area of PT PLN (Persero) Kalisat is somewhat broader and has more customers than other Rayon districts in Jember, namely the districts of Silo, Mayang, Pakusari, Ledokombo, Sukowono, Kalisat, Arjasa and Sumber Jambe. This is one of the challenges for PT PLN (Persero) Manager Rayon Kalisat because the wider working area indicates that more work targets must be achieved.

This is done by PT PLN (Persero) Rayon Kalisat to increase employee job satisfaction in order to improve performance, one of which is by giving fair and appropriate compensation. Financial compensation in the form of employee salaries has been given in accordance with the agreement and minimum wages in Jember Regency so that it is considered to be sufficient employees, compensation in the form of bonuses is also given if the employee can exceed the specified target. Non-financial compensation is also provided by the company in the form of work insurance, benefits and work leave. In addition to compensation, PT PLN (Persero) Rayon Kalisat also realizes the importance of a good work environment within the company. The state of the environment at PT PLN (Persero) Rayon Kalisat is designed to support the convenience of employees to work like a room that has adequate area so that employees can work freely, good room lighting, the

availability of AC or air conditioner and maintain relationships between leaders and employees and between employees are well maintained, one of which is by holding gatherings to create a family atmosphere and good communication among employees.

This research is a type of explanatory research (explanatory research) which aims to test a theory or hypothesis in order to strengthen or even reject the theory or hypothesis of existing research results. The object of this research is PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat, amounting to 52 employees. The sampling technique used is the census method because the population is less than 100 so that respondents in this study all employees of PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat except the Manager so that the number of samples in this study were 51 respondents. Data analysis methods used are path analysis with compensation variables (X1), work environment (X2), employee satisfaction (Z), and employee performance (Y). This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work environment through job satisfaction on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat. The results of this study indicate that compensation and work environment have a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction of PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat”. Skripsi ini diajukan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Saya menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Almarhumah Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. dan Bapak Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, serta saran yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Agus Priyono, M.M., Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M., dan Ibu Ana Mufidah, S.E.,M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi yang telah memberikan ilmu dan bantuannya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Kedua orang tua yang saya sayangi, Almarhum Papa Sidartawan Konstituante dan Mama Umi Farida yang selalu sabar dalam membimbing saya.
9. Kakak saya Atika Saraswati Novita Sari yang selalu memberikan motivasi dan adik saya Desy Ayu Ovyliya yang selalu memberikan dukungan.
10. Keluarga Besar saya yang selalu memberikan semangat dan doa.
11. Annas Miftahurrahman, yang telah menjadi teman terbaik, *supporting system* dalam kondisi apapun dan selalu memberikan dukungan.
12. Keluarga Besar Program Studi S1 Manajemen Angkatan 2016.
13. Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya sejak masa kuliah Intan Novitasari, Maulidatus Sholihah, Triana Dewi Susanti, Khalila Daud Isaac Makhmut, Lailatul Maghfiroh, dan Nurhafidah yang telah belajar bersama dan saling mendukung selama kuliah hingga proses skripsi ini selesai.
14. Sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan support semasa SMA hingga saat ini, Dania Riski Fakta Melia, Ilviah Rahmawati, Desy Ayu Ovyliya dan Lolita Dwi Prahatiwi.
15. Keluarga KKN 55 Desa Patemon Kecamatan Bondowoso yang saya banggakan Vespan, Rhendy, Tommy, Fauzi, Donny, Vanessia, Indry, Dhea, Ibu Kepala Desa sekelurga, Perangkat Desa, dan Masyarakat Desa Patemon.
16. Semua pihak yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca.

Jember, 17 September 2020

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
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	5
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1.Landasan Teori.....	7
2.1.1. Kompensasi	7
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	8
2.1.3. Kepuasan Kerja	9
2.1.4. Kinerja Karyawan	11
2.2.Penelitian Terdahulu	12
2.3.Kerangka Konseptual	14
2.4.Hipotesis Penelitian.....	16
2.4.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	16
2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	16
2.4.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	18
2.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	18
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	20
3.1.Rancangan Penelitian	20
3.2.Populasi dan Sampel	20
3.3.Jenis dan Sumber Data	20
3.4.Identifikasi Variabel.....	21

3.5. Definisi Operasional Variabel.....	21
3.5.1. Definisi Operasional Variabel.....	21
3.5.2. Skala Pengukuran.....	24
3.6. Uji Instrumen	24
3.6.1. Uji Validitas	24
3.6.2. Uji Reabilitas.....	25
3.7. Metode Analisis Data.....	25
3.7.1. Uji Normalitas Data	25
3.7.2. Analisis Jalur (Path Analysis)	25
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	27
3.7.4. Uji Hipotesis (Uji t).....	28
3.7.5. Trimming Theory	29
3.7.6. Perhitungan Jalur.....	29
3.8. Kerangka Pemecahan Masalah	31
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Hasil	33
4.1.1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat	33
4.1.2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat	36
4.1.3. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.....	36
4.1.4. Karakteristik Responden	38
a. Jenis Kelamin.....	38
b. Usia.....	39
c. Masa Kerja.....	40
4.1.5. Uji Instrumen	41
a. Uji Validitas	41
b. Uji Reabilitas	42
4.1.6. Uji Normalitas Data	43
4.1.7. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
a. Deskripsi Variabel Kompensasi.....	44
b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	45
c. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	47
d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	48
4.1.8. Analisis Jalur.....	49
4.1.9. Uji Asumsi Klasik.....	51
4.1.10. Uji Hipotesis	55
4.1.11. Perhitungan Jalur.....	56
4.2. Pembahasan.....	59
4.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.....	59

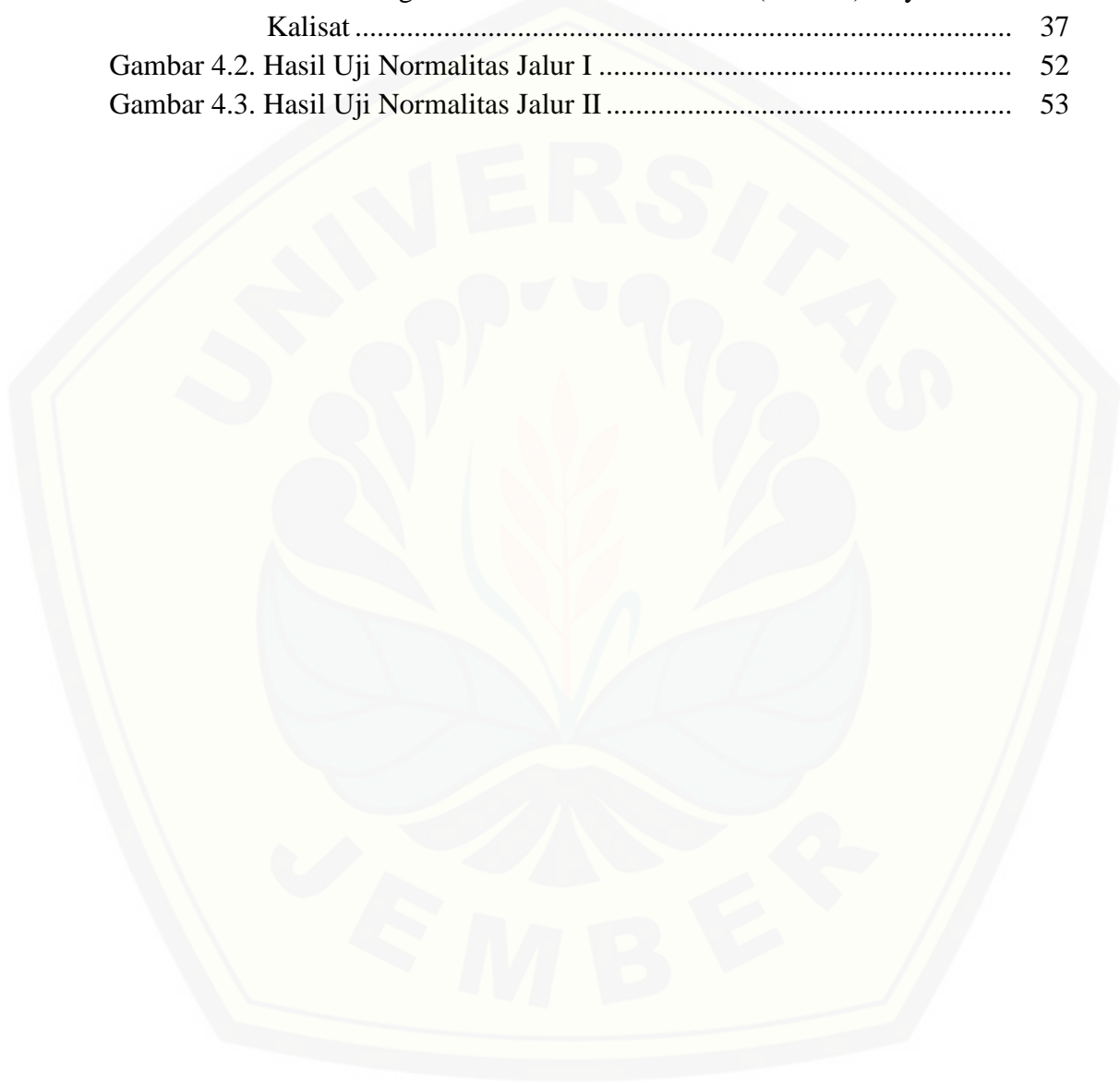
4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat	61
4.2.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.....	64
4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.....	66
4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.....	69
4.2.6. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	71
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	13
Tabel 4.1. Data Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat	38
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.3. Usia Responden.....	39
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	40
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.6. Hasil Uji Reabilitas	42
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Data.....	43
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi	44
Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4. 11. Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.12. Hasil Analisis Jalur	50
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.14. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	54
Tabel 4.15. Hasil Uji t.....	55

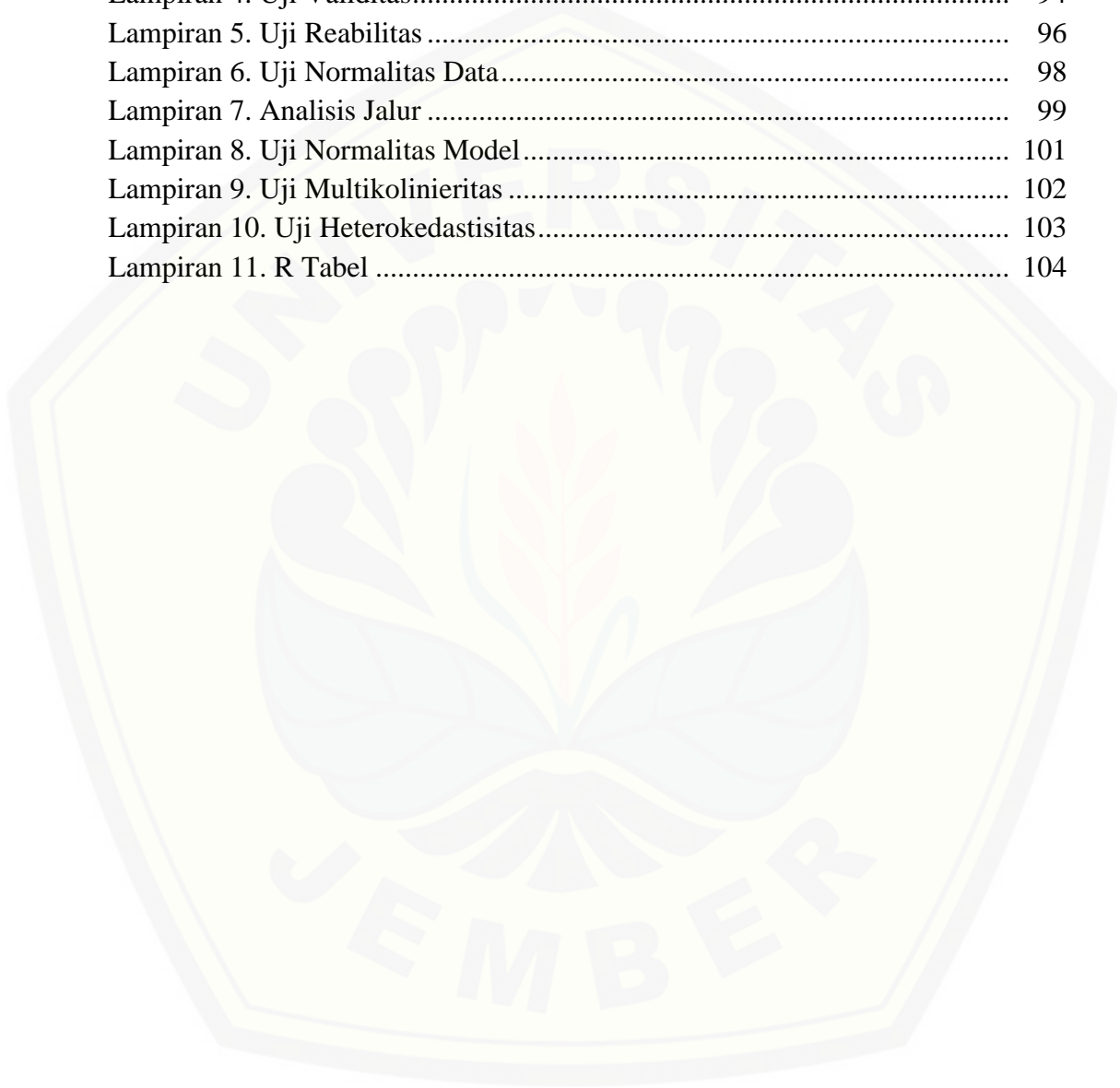
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	16
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	26
Gambar 3.2. Kerangka Pemecahan Masalah.....	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat	37
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Jalur I	52
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas Jalur II	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	82
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	85
Lampiran 4. Uji Validitas.....	94
Lampiran 5. Uji Reabilitas	96
Lampiran 6. Uji Normalitas Data.....	98
Lampiran 7. Analisis Jalur	99
Lampiran 8. Uji Normalitas Model.....	101
Lampiran 9. Uji Multikolinieritas	102
Lampiran 10. Uji Heterokedastisitas.....	103
Lampiran 11. R Tabel	104



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini, berbagai macam aspek keunggulan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Faktor utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan menciptakan sebuah kinerja sumber daya manusia yang mempunyai. Sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha untuk pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkanpun akan berbeda pada setiap perusahaan (Rivai, 2005:23). Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat mencapai cita-cita dan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik tentu akan dapat menunjang keberhasilan organisasi, sebaliknya jika sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk maka akan menjadi masalah yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik organisasi harus menciptakan sebuah kepuasan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas, nyaman, dihargai serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri pasti secara otomatis akan memusatkan perhatian dan juga menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sari, 2018)

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai segala kondisi pekerjaan mereka dalam hubungannya dengan apakah pekerjaan mereka mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan mereka (Umar, 2008:213). Sedangkan menurut Hariandja (2009:290) kepuasan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti rasa malas, rajin, produktif dan lain-lain termasuk melakukan *turnover*. Sehingga berdasarkan teori-teori tersebut kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan psikis baik berupa

kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh para karyawan dalam lingkungan perusahaan tempat mereka bekerja yang berdampak terhadap kinerja para karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara 2005: 67). Menurut Moehariono (2012: 95) sebuah kinerja dapat diketahui serta diukur jika seorang individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang dijadikan sebagai tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Baskoro (2015) bahwa agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, salah satunya yaitu memberikan kompensasi yang memuaskan bagi karyawan.

Kompensasi dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu sudut pandang individu karyawan dan dari sudut pandang perusahaan atau organisasi. Jika ditinjau dari sudut pandang individu karyawan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas segala kontribusi yang diberikan baik berupa tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada perusahaan atau organisasi. Sedangkan jika ditinjau dari sudut pandang perusahaan kompensasi merupakan sesuatu yang telah diberikan oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi baik tenaga maupun pikiran yang telah mereka dedikasikan kepada perusahaan dimana mereka bekerja (Swasto, 2001:79). Sedangkan menurut Sofyandi (2013:159) kompensasi adalah segala bentuk biaya yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan dengan harapan perusahaan akan dapat memperoleh sebuah imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari para karyawannya. Dengan adanya *reward* berupa kompensasi atas segala

prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka akan membuat karyawan nyaman dan loyal terhadap perusahaan. Selain kompensasi juga terdapat faktor lain yang dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja karyawan yang baik dan optimal, faktor tersebut adalah faktor lingkungan kerja

Selain kompensasi, adanya lingkungan kerja yang baik dan sehat juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014: 56) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soetjipto (2008: 87) yaitu lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat akan membuat para karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja, tidak merasa bosan berada didalam ruang kerja serta menikmati suasana kerjanya. Perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi fisik dan sehat dari segi non fisik agar bisa membuat para karyawan bisa bekerja secara produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun pimpinan guna mencapai tujuan perusahaan.

PT PLN (Persero) merupakan satu BUMN yang bertugas sebagai penyedia tenaga listrik bagi semua kalangan masyarakat di Indonesia. Peningkatan kebutuhan listrik semakin tahun mengalami kenaikan akibat dari peningkatan kualitas hidup manusia serta perkembangan industri yang pastinya juga membutuhkan tenaga listrik guna mendukung operasional kerjanya. Demikian pula yang terjadi pada PT PLN (Persero) Rayon Kalisat, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Wilayah kerja PT PLN (Persero) Kalisat yang terbilang lebih luas dan lebih banyak jumlah pelanggannya daripada Rayon lain se Kabupaten Jember yaitu kecamatan Silo, Mayang, Pakusari, Ledokombo, Sukowono, Kalisat, Arjasa dan Sumber Jambe.

Berbagai jasa pelayanan harus diberikan oleh PT PLN seperti pemasangan listrik baru, penambahan daya listrik, penyedia lampu penerangan jalan serta memberikan layanan menangani gangguan listrik baik di rumah masyarakat, perusahaan, sekolah, rumah sakit, taman dan semua tempat yang menggunakan tenaga listrik. Hal ini menjadi salah satu tantangan bagi Manajer PT PLN (Persero) Rayon Kalisat karena semakin luasnya wilayah kerja mengindikasikan pula semakin banyak target kerja yang harus dicapai. Banyaknya pelanggan yang harus mendapat pelayanan menjadikan pentingnya kinerja karyawan yang baik, sedangkan pada kenyataannya masih banyak keluhan dari masyarakat karena penanganannya lambat sehingga masih belum mencapai target perusahaan sehingga pihak manajer perlu memperhatikan beberapa hal yang kemungkinan dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan guna mendukung perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasaran kerja.

Hal yang dilakukan oleh pihak PT PLN (Persero) Rayon Kalisat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Kompensasi finansial berupa gaji karyawan telah diberikan sesuai dengan kesepakatan dan upah minimum Kabupaten Jember sehingga dirasa dapat mencukupi kebutuhan karyawan, kompensasi berupa bonus juga diberikan apabila karyawan dapat melebihi target yang ditentukan. Kompensasi nonfinansial juga diberikan oleh pihak perusahaan yaitu berupa asuransi kerja, tunjangan serta cuti kerja.

Selain kompensasi, pihak PT PLN (Persero) Rayon Kalisat juga menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan. Keadaan lingkungan di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat didesain untuk mendukung kenyamanan karyawan untuk bekerja seperti ruangan yang memiliki luas memadai sehingga para karyawan dapat beraktifitas secara leluasa, pencahayaan ruangan yang baik, tersedianya Ac atau pendingin ruangan serta menjaga hubungan antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan terjaga dengan baik salah satunya dengan mengadakan *gathering* untuk menciptakan suasana kekeluargaan serta terjalinnya komunikasi antar karyawan yang baik. Dengan adanya hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) Rayon

Kalisat. Melalui penelitian ini akan menunjukkan kebenaran teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli mengenai keterkaitan antara kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan dengan pengamatan kondisi fenomena yang nyata terjadi pada PT PLN (Persero) Rayon Kalisat sebagai subjek penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

A Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat?

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, amak tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat..
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut.

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk melakukan penelitian yang menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

2. Bagi PT PLN (Persero) Rayon Kalisat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai langkah antisipasi terjadinya penurunan kinerja karyawan dengan memberikan perhatian lebih pada faktor kepuasan kerja karyawan yang dapat diberikan dengan kompensasi yang adil kepada karyawan serta lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan sehat.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang karyawan terima sebagai bentuk balasan dari pekerjaan yang telah mereka lakukan (Kadarisman, 2012:1). Menurut Samsudin (2006:187) kompensasi memiliki sebuah arti yang lebih luas daripada hanya sekedar gaji atau upah. Gaji atau upah lebih menekankan pada balas jasa yang hanya bersifat finansial, namun kompensasi dapat mencakup balas jasa yang bersifat finansial maupun non finansial. Proses manajemen kompensasi merupakan sebuah proses pengembangan dan sebuah penerapan strategi, kebijakan serta sebuah sistem kompensasi untuk mencapai tujuannya mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka (Cahyani, 2005:77-78).

Menurut Simamora (2004:442) ada beberapa indikator kompensasi, antara lain:

a. Upah dan Gaji

Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus.

Efek dari sebuah pemberian kompensasi sendiri dapat memberikan dampak yang positif bagi para karyawan jika kompensasi yang diterima oleh karyawan dirasa dapat memuaskan tentu hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan (Muflih, 2015).

2.1.2 Lingkungan Kerja

Mardiana (2005:15) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman kepada karyawan dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Juniasari (2018) lingkungan kerja itu sendiri dapat mempengaruhi emosi karyawan dalam melakukan pekerjaan, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja dapat mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat bekerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti 2011: 25).. Sedangkan menurut Soetjipto (2008: 87) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan.

Menurut Serdamayanti (2011:26) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, antara lain:

- a. Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- b. Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan sesama rekan kerja

Serdamayanti (2011:26) mengemukakan bahwa terdapat indikator lingkungan kerja antara lain:

- a. Cahaya atau penerangan, intensitas cahaya yang kurang akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Ruang gerak, penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- c. Pewarnaan ruangan, pemilihan warna ruangan yang tepat dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- d. Suhu udara, kondisi dimana udara disekitar ruang kerja adalah bersih bebas dari polusi, dan dengan suhu yang standar.
- e. Suara bising, salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Keamanan kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan alat pelindung diri, biasanya pada perusahaan industri yang membutuhkan jaminan keselamatan kerja yang tinggi.
- g. Hubungan karyawan, relasi karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan sebuah hasil kerja yang optimal dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya menyelesaikan tugas dan

pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi dalam bekerja, kerjasama antar para karyawan, imbalan yang diterima saat bekerja serta hal-hal yang menyangkut faktor psikologis dan fisik. Rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, sedangkan adanya kebutuhan manusia menunjukkan bahwa manusia itu masih hidup (Suparyadi, 2015:436).

Menurut Luthans (2001:431), terdapat 5 indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

a. Pembayaran kompensasi

Karyawan menginginkan sistem pengupahan yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

b. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

c. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

d. Promosi pekerjaan

Para karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk

kenaikan jabatan. Pada saat promosi inilah karyawan menghadapi peningkatan tuntutan dan keadilan serta kemampuan dan tanggung jawab.

e. Supervisi

Supervisi berhubungan langsung dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Umumnya karyawan lebih suka supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahannya.

2.1.4 Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rivai (2005:309) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simamora (2004: 500) sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

- a. Faktor Individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari : Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari : Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job design*, Aturan- aturan dalam organisasi.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2008:206) ada lima indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus 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 seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai bahan informasi penelitian, perspektif ilmiah dan sebagai pengarah dalam pengumpulan serta pengolahan data selanjutnya. Rangkuman literature yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yasa dan Utama (2014)	Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja pada karyawan Karma Jimbaran
2.	Pioh dan Tawas (2016)	Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1), Kinerja (Y_2)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan dilakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak pegawai dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi dibuat lebih baik agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
3.	Setiawati (2016)	Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerjamerupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi.

Dilanjutkan . . .

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Fauzi (2017)	Kompensasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda medan.
5.	Junisari (2018)	Kompensasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa.
6.	Nurchayani dkk (2016)	Kompensasi (X ₁), Motivasi (X ₂), Kinerja (Y), Kepuasan (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Sumber : Yasa dan Utama (2014), Pioh dan Tawas (2016), Setiawati (2016), Fauzi(2017), Junisari (2018), Nurchayani dkk (2016)

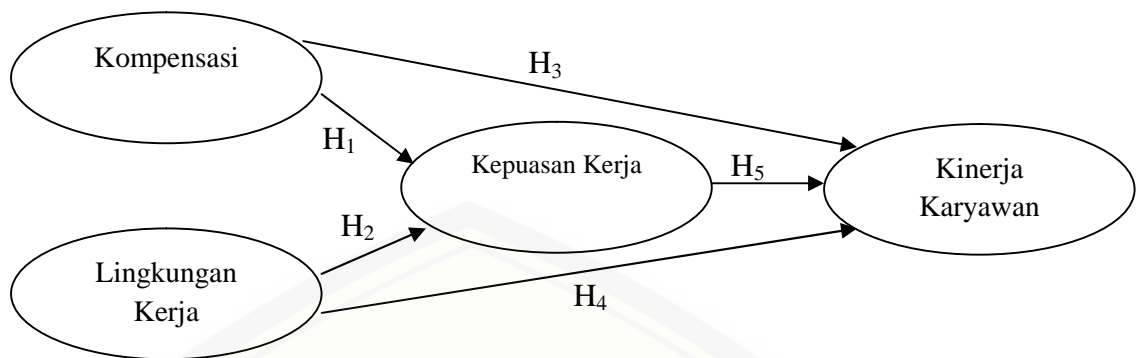
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disusun berdasarkan tinjauan teoritis dan tinjauan empiris yang merupakan sumber utama dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini fokus utamanya pada kompensasi dan lingkungan kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat. Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai segala kondisi pekerjaan mereka dalam hubungannya dengan apakah pekerjaan mereka mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan mereka (Umar, 2008:213). Sedangkan menurut Hariandja (2009:290) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya

perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara 2005: 67). Seperti yang dikemukakan oleh Baskoro (2015) bahwa agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, salah satunya yaitu memberikan kompensasi yang memuaskan bagi karyawan. Kompensasi dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu sudut pandang individu karyawan dan dari sudut pandang perusahaan atau organisasi. Jika ditinjau dari sudut pandang individu karyawan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas segala kontribusi yang diberikan baik berupa tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada perusahaan atau organisasi. Sedangkan jika ditinjau dari sudut pandang perusahaan kompensasi merupakan sesuatu yang telah diberikan oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi baik tenaga maupun pikiran yang telah mereka dedikasikan kepada perusahaan dimana mereka bekerja (Swasto, 2001:79).

Selain kompensasi, adanya lingkungan kerja yang baik dan sehat juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014: 56) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soetjipto (2008: 87) yaitu lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran berupa gambaran penelitian yang telah dipaparkan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Burhanudin (2009) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Samsudin (2006:187) kompensasi memiliki sebuah arti yang lebih luas daripada hanya sekedar gaji atau upah. Gaji atau upah lebih menekankan pada balas jasa yang hanya bersifat finansial, namun kompensasi dapat mencakup balas jasa yang bersifat finansial maupun non finansial. Sedangkan kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi dalam bekerja, kerjasama antar para karyawan, imbalan yang diterima saat bekerja serta hal-hal yang menyangkut faktor psikologis dan fisik (Sutrisno, 2009:74). Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja terhadap karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan (Burhanudin, 2009). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yasa dan Utama (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat

2.4.2 Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang bersifat relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan pelaku. Karena kepuasan terkait dengan perasaan yang dirasakan oleh seseorang, maka kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja (Murtafia dan Suryalena, 2015). Tempat karyawan bekerja adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan sebuah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman kepada karyawan dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal (Mardiana (2005:15). Semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Junisari (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat

2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat (Hasibuan, 2012:119). Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kemungkinan kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung ataupun secara tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan, Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi fisik dan sehat dari segi non fisik agar bisa membuat para karyawan bisa bekerja secara produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun pimpinan guna mencapai tujuan perusahaan Soetjipto (2008: 87). Hal tersebut didukung oleh penelitian Yasa dan Utama (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2002:193) kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan melihat dari bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:9) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap sebuah organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN
(Persero) Rayon Kalisat



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat. Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 90) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006:223). Penelitian ini menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada PT PLN Persero Rayon Kalisat kurang dari 100 sehingga responden dalam penelitian ini seluruh karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan, jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden meliputi karakteristik responden dan hasil jawaban terhadap pernyataan kuesioner. Data sekunder diperoleh dari studi

pustaka meliputi kajian teoritis dan kajian empiris yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.4 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening.

1. Variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)
2. Variabel intervening yaitu kepuasan karyawan (Z)
3. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang merupakan timbal balik yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat kepada karyawan tetap mereka sebagai reward PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat karena telah memperkerjakan mereka. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004:442) terdiri atas:

- a. Gaji merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat sebagai bayaran atas kinerja mereka terhadap perusahaan. (sistem pembarayan)
- b. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman mengenai jaminan dihari tua sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.
- d. Fasilitas merupakan tersedianya segala peralatan yang dibutuhkan karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat sebagai penunjang kinerja mereka.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan sebuah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya pada PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat. Menurut Sedarmayanti (2011:26) indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik terdiri atas:

- a. Penerangan/cahaya yaitu intensitas cahaya di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat baik.
- b. Dekorasi dan ruang gerak yaitu penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat baik
- c. Pewarnaan ruangan yaitu pemilihan warna ruangan di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat tepat sehingga menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- d. Suhu udara yaitu kondisi udara ruang kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.
- e. Suara bising merupakan kondisi di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat cenderung sunyi sehingga karyawan bisa konsentrasi dalam bekerja.
- f. Keamanan kerja merupakan jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan kepada karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat oleh pihak perusahaan dengan memberikan fasilitas kerja yang *safety*.
- g. Hubungan karyawan, relasi karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat terjalin dengan baik.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat. Menurut Luthans (2001:431), terdapat 5 indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Pembayaran kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat sesuai dengan harapan karyawan.

- b. Pekerjaan itu sendiri yaitu tugas yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat memberikan kesempatan untuk mereka menggunakan keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang mereka miliki.
- c. Rekan Kerja yaitu hubungan antar sesama karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat terjalin harmonis.
- d. Promosi Pekerjaan yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- e. Supervisi yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat mendapat pengawasan langsung oleh atasan secara adil.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan tetap PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikatornya menurut Robbins (2008:206) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas merupakan hasil kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat baik.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat sesuai dengan target perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan penyelesaian tugas karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat digunakan secara baik guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.
- e. Kemandirian yaitu karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat mampu mengerjakan tugas kerjanya secara mandiri..

3.5.2 Skala Pengukuran

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

1. Sangat setuju (SS) : skor 5
2. Setuju (S) : skor 4
3. Cukup Setuju (CS) : skor 3
4. Tidak setuju (TS) : skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya (Sugiyono, 2012:267). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkolerasikan tiap pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan *software* SPSS versi 22. Kemudian hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada r tabel dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang digunakan. Apabila r_{hitung} (*coefficient correlation pearson*) lebih besar dari r_{tabel} (*critical value*), maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya apabila hasil perhitungan r_{hitung} (*coefficient correlation pearson*) lebih kecil dari r_{tabel} (*critical value*) maka instrumen dinyatakan tidak valid. Apabila dalam penelitian terdapat data yang tidak valid, maka peneliti dapat menghapus butir-butir dari kuesioner yang tidak valid atau dengan memperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:268), uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda dan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas ditentukan dengan berulang kali mengukur konstruk atau ketertarikan variabel. Semakin tinggi tingkat hubungan antara skor yang diperoleh melalui pengukuran berulang, skala semakin dapat diandalkan. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien *croanbach alpha* dengan tingkat signifikansi > 0.60 . Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* $< 0,60$.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut Latan (2013: 39) uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel tersebut juga dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normalitas data *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian yaitu sebagai berikut.

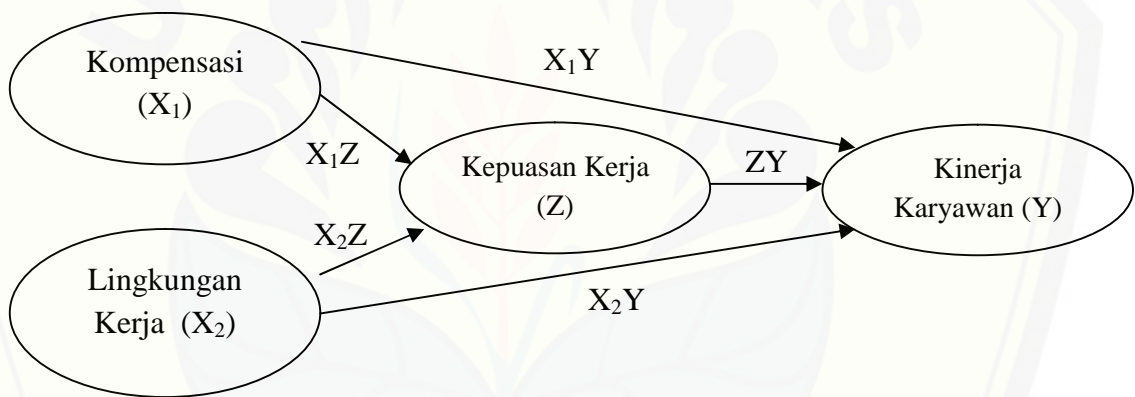
1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sarwono (2006: 147) analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Dikatakan hubungan langsung apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa

ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) keduanya. Dikatakan hubungan tidak langsung apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya dengan adanya variabel ketiga yang memediasi (*intervening*).

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan *software* SPSS versi 20. *Path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta () yang signifikan terhadap jalur. Berikut diagram jalur maupun koefisien jalur yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.1



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

- X₁Z= Koefisien jalur pengaruh X₁ terhadap Z
- X₂Z = Koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Z
- X₁Y = Koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Y
- X₂Y = Koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Y
- ZY = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model analisa jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = X_1Z + X_2Z + e \dots\dots\dots (Persamaan 1)$$

$$Y = X_1Y + X_2Y + ZY + e \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

- = Koefisien konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- Z = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- e = Variabel Pengganggu

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan estimator linier tidak bias dengan varian minimum, sehingga diperoleh model regresi BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, antara lain.

1. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati. Apabila tidak berdistribusi normal maka dapat membuang outliers kemudian melakukan transformasi data dengan logaritma. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data pada titik sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013: 42) dengan dasar pengambilan keputusan berikut.

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

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk menguji model regresi berkaitan dengan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas terjadi akibat adanya hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Jika data terjadi multikolinieritas maka langkah yang diambil yaitu menguji kembali dengan menggunakan metode analisis jalur. Menurut Santoso dan Tjiptono (2001:211) menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser atau uji Park. Jika data terjadi heteroskedastisitas, langkah-langkah yang diambil adalah dengan menggunakan logaritma dan dengan metode *WLS (weighted least square)*. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Menurut Gujarati (2005: 107) pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%), berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 156). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependensi secara terpisah ataupun bersama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 dan Z terhadap Y terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t.

1. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkaitnya.
2. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkaitnya.

3.7.5 *Trimming Theory*

Trimming Theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan model *Trimming Theory* terjadi pada saat koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan *Trimming Theory* adalah sebagai berikut Riduwan (2008;128) ;

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan
4. Menghitung secara individual
5. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
6. Merangkum ke dalam tabel
7. Memaknai dan menyimpulkan

3.7.6 Perhitungan Jalur

Setelah pengujian analisis dengan menggunakan uji t, maka dilakukan proses perhitungan besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Adapun proses perhitungannya sebagai berikut.

1. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - a. Pengaruh variabel kompensasi(X_1) terhadap kepuasan kerja(Z)
 $DE_{zx_1} = X_1 \quad Z$
 - b. Pengaruh variabel lingkungan kerja(X_2) terhadap kepuasan kerja(Z)
 $DE_{zx_2} = X_2 \quad Z$
 - c. Pengaruh variabel kompensasi(X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $DE_{yx_1} = X_1 \quad Y$

- d. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yx_2} = X_2 \rightarrow Y$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y$$

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

- a. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

$$IE_{yzx_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- b. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

$$IE_{yzx_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3. Menghitung Pengaruh Total (*Total Effect* atau TE)

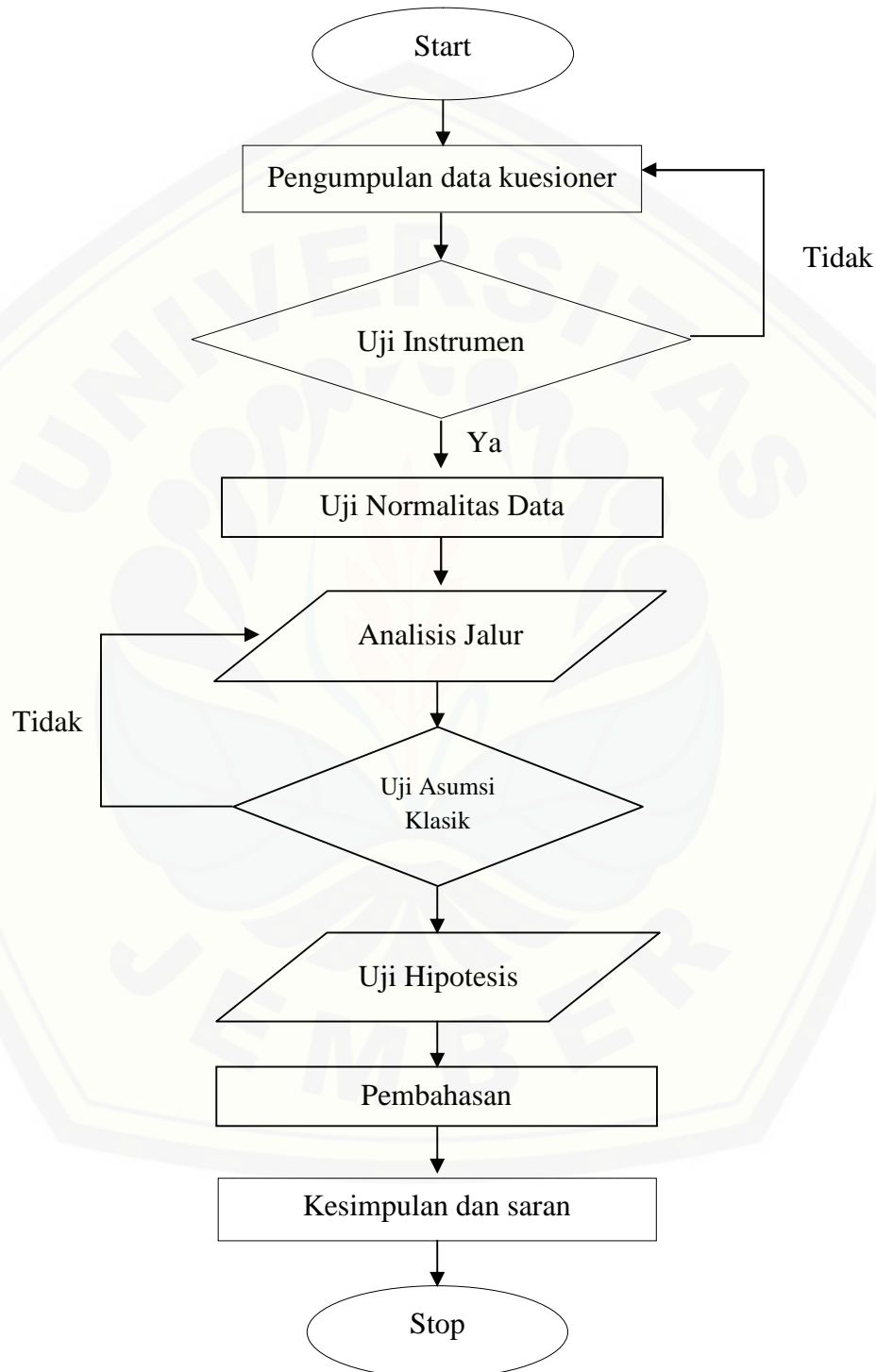
Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$$TE_{yzx} = DE_{yx} + IE_{yzx}$$

Dalam penentuan terdapat atau tidaknya efek mediasi atau *intervening* dalam model, dapat dilihat dari kriteria seperti dibawah ini, yaitu jika nilai pengaruh total koefisien jalur $>$ nilai pengaruh langsungnya, maka terdapat hubungan *intervening* atau mediasi. Sedangkan jika nilai pengaruh total koefisien jalur $<$ nilai pengaruh langsungnya, maka tidak terdapat hubungan *intervening* atau mediasi.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

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



Gambar 3.2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan

1. Start, yaitu tahap persiapan penelitian dengan mengenai masalah yang di teliti.
2. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden
3. Uji instrument yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas untuk mendapatkan data akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data, jika data dinyatakan valid maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila tidak berdistribusi normal maka dapat membuang outliers kemudian melakukan transformasi data dengan logaritma.
5. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel.
6. Uji asumsi klasik merupakan tahap dilakukannya dugaan adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Jika data terjadi multikolinieritas maka langkah yang diambil yaitu menguji kembali dengan menggunakan metode analisis jalur. Jika data terjadi heteroskedastisitas, langkah-langkah yang diambil adalah dengan menggunakan logaritma dan dengan metode *WLS (weighted least square)*.
7. Uji hipotesis merupakan tahap melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikn atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
8. Pembahasan yaitu tahap dimana peneliti menjabarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan
9. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
10. STOP menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti kompensasi menjadi salah satu faktor yang berperan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat. Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat akan mengalami peningkatan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti lingkungan menjadi salah satu faktor yang berperan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat. Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan maka kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat akan mengalami peningkatan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat untuk bekerja lebih baik. Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat akan semakin baik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat untuk bekerja lebih baik. Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat maka kinerja karyawan akan semakin baik.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kepuasan kerja dapat menciptakan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat yang semakin baik. Hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa tinggi kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat maka kinerja karyawan akan semakin baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak PT PLN (Persero) Rayon Kalisat terutama bagian pimpinan penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya agar para karyawan dapat berkontribusi mencapai target perusahaan dengan kinerja yang baik, hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Walaupun kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sudah diberikan namun masih perlu memperhatikan beberapa hal yang masih dianggap kurang oleh karyawan yaitu pertama berkaitan dengan kompensasi pada dimensi gaji sebaiknya pimpinan melakukan evaluasi lebih lanjut apakah gaji yang diterima perlu dilakukan kenaikan atau belum perlu. Kedua berkaitan dengan lingkungan kerja pada dimensi suara bising sebaiknya pimpinan mencari solusi atas kebisingan yang terjadi di perusahaan karena lokasinya yang dekat dengan kepadatan lalu lintas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain guna dapat memberikan informasi tambahan kepada pimpinan PT PLN (Persero) Rayon Kalisat faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro Kurnia Sakti. 2015. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada SPBU di Boja. Artikel ilmiah UDN Semarang.
- Burhanudin.2009. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam <http://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan.html?m=1> diakses pada 19 Januari 2020.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Fauzi.2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tor Ganda Medan.*Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.Vol 2 (3) Hal: 36-47.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2005. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Edisi ke dua belas. Yogyakarta: BPF
- Hariandja.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*.Cetakan Kelima. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Juniasari.2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Sukajawa Tahun 2017.*Skripsi*.Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

- Luthans, F. 2001. *Organizational Behavior Ninth Edition*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat
- Muflih. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Murtafia dan Suryalena. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengelolaan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelawan). *Jom Fisip*. Vol. 2 (2) Hal 1-15.
- Nurchayani, Ni Made dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *Jurnal Manajemen Unud* Vol 5 No 1.
- Pioh dan Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*. Vol 4 (2) Hal: 838-848.
- Rivai, Viethzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso dan Fandy Tjiptono. 2001. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, Oxy Rindiantika. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 64 (1). Hal 28-35.

- Sarwono.2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*.Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawati.2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.*Artikel Ilmiah Mahasiswa*.Hal 1-6
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*.Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yasa dan Utama.2014.Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran.*E-Jurnal Manajemen*.Vol. 3 (3) Hal 609-623.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN
“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARWAYAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) RAYON
KALISAT”

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu/Sdr/iResponden
di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Rayon Kalisat”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuisisioner ini.

Peneliti

Dita Ayu Ovyliya

Nim. 160810201198

IDENTITAS RESPONDEN

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

PETUNJUK PENGISIAN

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

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**DAFTAR PERNYATAAN****Kompensasi (X₁)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Gaji yang saya terima di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat sebagai bayaran atas kinerja saya terhadap perusahaan sesuai dengan kontrak kerja.					
2.	Pihak PT PLN (Persero) Rayon Kalisat memberikan Imbalan langsung yang dibayarkan kepada saya karena kinerja melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Pihak perusahaan memberikan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman mengenai jaminan di hari tua sehingga saya merasa nyaman bekerja pada PT PLN (Persero) Rayon Kalisat.					
4.	Tersedianya segala peralatan yang saya butuhkan di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat sebagai penunjang kinerja.					

Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Intensitas cahaya di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat baik.					
2.	Penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat baik					
3.	Pemilihan warna ruangan di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat tepat sehingga menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi saya.					
4.	Kondisi udara ruang kerja di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat					
5.	Kondisi di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat cenderung sunyi sehingga saya bisa konsentrasi dalam bekerja.					
6.	Jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan kepada saya di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat oleh pihak perusahaan dengan memberikan fasilitas kerja yang <i>safety</i> .					
7.	Relasi saya dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja di PT PLN (Persero) Rayon Kalisat terjalin dengan baik.					

Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pembayaran kompensasi yang diberikan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat kepada saya sudah sesuai dengan yang saya harapkan.					
2.	PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat memberikan kesempatan untuk saya menggunakan keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang saya miliki.					
3.	Hubungan yang terjalin antara saya dan sesama karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat terjalin harmonis.					
4.	Saya diberi kesempatan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.					
5.	Saya mendapat pengawasan langsung oleh atasan secara adil.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Hasil kinerja sayadi PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat sangat baik.					
2.	Jumlah produksi yang dihasilkan saya di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat sesuai dengan target perusahaan.					
3.	Penyelesaian tugas sayadi PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
4.	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat digunakan secara baik guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.					
5.	Saya mampu mengerjakan tugas kerja secara mandiri di PT. PLN (Persero) Rayon Kalisat.					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa kerja
1	Laki-laki	31	Lebih dari 5 tahun
2	Laki-laki	25	Kurang dari 1 tahun
3	Laki-laki	36	Lebih dari 5 tahun
4	Laki-laki	29	1 - 5 tahun
5	Perempuan	24	1 - 5 tahun
6	Perempuan	37	Lebih dari 5 tahun
7	Laki-laki	40	1 - 5 tahun
8	Laki-laki	45	Lebih dari 5 tahun
9	Laki-laki	30	1 - 5 tahun
10	Laki-laki	45	Lebih dari 5 tahun
11	Laki-laki	36	Lebih dari 5 tahun
12	Perempuan	28	1 - 5 tahun
13	Laki-laki	45	Lebih dari 5 tahun
14	Laki-laki	32	Lebih dari 5 tahun
15	Laki-laki	42	Lebih dari 5 tahun
16	Laki-laki	28	Kurang dari 1 tahun
17	Perempuan	35	1 - 5 tahun
18	Laki-laki	35	Lebih dari 5 tahun
19	Laki-laki	40	Lebih dari 5 tahun
20	Laki-laki	30	1 - 5 tahun
21	Laki-laki	46	Lebih dari 5 tahun
22	Laki-laki	33	Lebih dari 5 tahun
23	Laki-laki	33	1 - 5 tahun
24	Laki-laki	42	Lebih dari 5 tahun
25	Laki-laki	29	1 - 5 tahun
26	Laki-laki	45	Lebih dari 5 tahun
27	Laki-laki	45	Lebih dari 5 tahun
28	Laki-laki	28	1 - 5 tahun
29	Laki-laki	46	Lebih dari 5 tahun
30	Perempuan	27	1 - 5 tahun
31	Laki-laki	35	Lebih dari 5 tahun
32	Laki-laki	45	Lebih dari 5 tahun
33	Laki-laki	28	1 - 5 tahun
34	Laki-laki	40	Lebih dari 5 tahun
35	Laki-laki	26	1 - 5 tahun
36	Laki-laki	34	Lebih dari 5 tahun
37	Laki-laki	30	Lebih dari 5 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa kerja
38	Laki-laki	26	Kurang dari 1 tahun
39	Laki-laki	40	Lebih dari 5 tahun
40	Perempuan	34	Lebih dari 5 tahun
41	Laki-laki	38	Lebih dari 5 tahun
42	Laki-laki	45	Lebih dari 5 tahun
43	Laki-laki	39	Lebih dari 5 tahun
44	Laki-laki	28	1 - 5 tahun
45	Laki-laki	38	Lebih dari 5 tahun
46	Laki-laki	39	Lebih dari 5 tahun
47	Laki-laki	30	Lebih dari 5 tahun
48	Perempuan	41	Lebih dari 5 tahun
49	Laki-laki	36	1 - 5 tahun
50	Laki-laki	37	Lebih dari 5 tahun
51	Laki-laki	27	1 - 5 tahun

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	44	86.3	86.3	86.3
Perempuan	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24.00	1	2.0	2.0	2.0
25.00	1	2.0	2.0	3.9
26.00	2	3.9	3.9	7.8
27.00	2	3.9	3.9	11.8
28.00	5	9.8	9.8	21.6
29.00	2	3.9	3.9	25.5
30.00	4	7.8	7.8	33.3
31.00	1	2.0	2.0	35.3
32.00	1	2.0	2.0	37.3
33.00	2	3.9	3.9	41.2
34.00	2	3.9	3.9	45.1
35.00	3	5.9	5.9	51.0
36.00	3	5.9	5.9	56.9
37.00	2	3.9	3.9	60.8
38.00	2	3.9	3.9	64.7
39.00	2	3.9	3.9	68.6
40.00	4	7.8	7.8	76.5
41.00	1	2.0	2.0	78.4
42.00	2	3.9	3.9	82.4
45.00	7	13.7	13.7	96.1
46.00	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	16	31.4	31.4	31.4
Kurang dari 1 tahun	3	5.9	5.9	37.3
Lebih dari 5 tahun	32	62.7	62.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	1	2	3	4	X1	X1R	1	2	3	4	5	6	7	X2	X2R
1	5	4	4	4	17	4.3	4	5	5	5	4	4	5	32	4.57
2	3	4	4	3	14	3.5	3	3	4	4	3	4	4	25	3.57
3	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	4	5	4	33	4.71
4	3	4	3	4	14	3.5	4	5	4	4	5	4	4	30	4.29
5	4	4	4	5	17	4.3	4	5	5	4	5	5	4	32	4.57
6	3	4	3	4	14	3.5	4	4	4	5	4	4	3	28	4.00
7	4	2	3	4	13	3.3	3	4	5	4	3	3	5	27	3.86
8	4	4	4	4	16	4	4	4	3	5	4	4	3	27	3.86
9	4	4	4	5	17	4.3	4	5	5	4	5	4	4	31	4.43
10	3	2	4	3	12	3	3	3	4	3	4	3	3	23	3.29
11	5	4	5	4	18	4.5	3	4	4	5	4	5	5	30	4.29
12	2	3	3	2	10	2.5	3	3	2	2	3	3	3	19	2.71
13	3	4	4	4	15	3.8	4	4	3	4	3	4	4	26	3.71
14	4	5	5	4	18	4.5	5	4	5	4	5	4	5	32	4.57
15	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	5	4	30	4.29
16	5	4	4	5	18	4.5	4	5	4	4	3	4	3	27	3.86
17	3	4	4	4	15	3.8	4	4	3	4	4	4	3	26	3.71
18	5	5	4	5	19	4.8	4	5	4	5	4	5	5	32	4.57
19	4	4	5	4	17	4.3	3	4	4	4	3	4	5	27	3.86
20	4	5	5	4	18	4.5	4	5	5	5	5	4	5	33	4.71
21	3	3	2	3	11	2.8	3	3	2	3	3	3	3	20	2.86
22	3	2	3	3	11	2.8	2	3	3	2	3	3	3	19	2.71
23	5	4	5	5	19	4.8	4	5	5	4	5	5	4	32	4.57
24	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	3	4	26	3.71
25	4	4	5	4	17	4.3	4	3	4	4	5	4	4	28	4.00
26	5	4	4	5	18	4.5	5	5	4	4	4	5	5	32	4.57
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	3	5	27	3.86
28	3	4	4	4	15	3.8	4	4	5	4	4	4	4	29	4.14
29	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	5	30	4.29
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
31	4	4	3	4	15	3.8	3	4	3	4	3	4	3	24	3.43
32	4	5	4	5	18	4.5	4	4	4	5	5	4	5	31	4.43
33	4	3	3	4	14	3.5	4	3	4	4	5	5	4	29	4.14
34	5	5	4	4	18	4.5	5	4	5	4	5	5	4	32	4.57
35	5	4	5	5	19	4.8	4	5	5	4	4	3	4	29	4.14
36	4	5	4	5	18	4.5	4	5	4	4	5	5	4	31	4.43
37	5	4	4	3	16	4	4	4	3	4	5	5	4	29	4.14

38	2	2	3	3	10	2.5	2	3	2	2	2	3	2	16	2.29
39	4	4	3	4	15	3.8	5	4	5	5	5	5	4	33	4.71
40	3	2	2	3	10	2.5	3	2	2	2	3	2	3	17	2.43
41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
42	4	4	4	5	17	4.3	5	5	5	5	4	4	4	32	4.57
43	3	2	3	2	10	2.5	3	2	2	3	2	2	3	17	2.43
44	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	4	4	4	30	4.29
45	5	5	4	4	18	4.5	4	5	4	4	3	4	5	29	4.14
46	2	2	3	3	10	2.5	4	2	3	2	3	3	2	19	2.71
47	3	4	4	4	15	3.8	5	5	4	4	3	4	3	28	4.00
48	3	4	4	3	14	3.5	4	3	4	4	3	3	3	24	3.43
49	5	5	4	5	19	4.8	5	5	5	5	5	4	5	34	4.86
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	5	5	34	4.86
51	4	4	3	5	16	4	4	3	3	5	4	4	4	27	3.86



No	1	2	3	4	5	Z	ZR	1	2	3	4	5	Y	YR
1	4	4	4	4	5	21	4.2	5	4	5	4	5	23	4.6
2	3	4	3	4	4	18	3.6	3	4	3	3	4	17	3.4
3	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	4	23	4.6
4	4	2	4	4	4	18	3.6	5	4	5	5	5	24	4.8
5	5	5	5	4	4	23	4.6	4	5	5	4	5	23	4.6
6	4	4	3	4	3	18	3.6	5	3	4	3	4	19	3.8
7	4	3	4	3	2	16	3.2	4	3	5	4	3	19	3.8
8	4	3	5	4	5	21	4.2	3	5	5	4	4	21	4.2
9	4	4	4	5	5	22	4.4	5	4	4	4	4	21	4.2
10	3	4	3	3	3	16	3.2	4	3	4	3	4	18	3.6
11	4	4	4	5	4	21	4.2	5	5	5	4	5	24	4.8
12	3	2	3	4	2	14	2.8	3	2	3	2	3	13	2.6
13	4	4	4	3	3	18	3.6	3	4	4	4	3	18	3.6
14	5	4	4	5	5	23	4.6	5	4	5	5	4	23	4.6
15	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	4	23	4.6
16	5	5	4	5	4	23	4.6	4	5	5	5	4	23	4.6
17	4	4	4	4	3	19	3.8	4	3	4	3	4	18	3.6
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	21	4.2
20	4	4	5	4	5	22	4.4	5	5	5	5	4	24	4.8
21	2	4	3	2	2	13	2.6	2	3	3	2	3	13	2.6
22	2	4	2	2	4	14	2.8	3	4	2	2	3	14	2.8
23	4	5	4	4	4	21	4.2	5	5	5	4	4	23	4.6
24	3	4	4	4	4	19	3.8	5	4	3	5	3	20	4
25	4	4	4	4	3	19	3.8	4	4	5	5	4	22	4.4
26	4	5	4	5	4	22	4.4	4	4	5	4	5	22	4.4
27	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	4	22	4.4
28	5	4	5	4	5	23	4.6	4	4	4	5	5	22	4.4
29	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	21	4.2
30	4	4	5	5	4	22	4.4	4	4	4	4	4	20	4
31	4	4	3	3	2	16	3.2	3	4	4	3	4	18	3.6
32	5	5	4	4	4	22	4.4	4	5	5	4	5	23	4.6
33	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	5	21	4.2
34	4	5	4	4	4	21	4.2	5	4	5	5	5	24	4.8
35	5	5	4	5	5	24	4.8	5	4	5	5	5	24	4.8
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	24	4.8
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
38	2	3	4	2	3	14	2.8	3	2	3	3	3	14	2.8

39	5	5	4	5	5	24	4.8	4	5	5	5	4	23	4.6
40	3	3	3	2	2	13	2.6	2	2	2	3	2	11	2.2
41	4	4	3	4	4	19	3.8	4	4	4	4	4	20	4
42	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	4	22	4.4
43	2	2	4	4	3	15	3	2	3	2	2	3	12	2.4
44	4	4	4	3	4	19	3.8	5	4	4	4	4	21	4.2
45	4	5	5	5	5	24	4.8	4	5	5	5	5	24	4.8
46	3	4	5	4	4	20	4	3	4	3	4	3	17	3.4
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
48	5	4	5	4	3	21	4.2	4	3	3	3	4	17	3.4
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5
50	4	4	4	4	5	21	4.2	5	5	5	5	5	25	5
51	3	4	4	4	4	19	3.8	4	4	4	4	4	20	4



X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	13	25.5	25.5	31.4
	4.00	23	45.1	45.1	76.5
	5.00	12	23.5	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.7	13.7	13.7
	3.00	3	5.9	5.9	19.6
	4.00	32	62.7	62.7	82.4
	5.00	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	12	23.5	23.5	27.5
	4.00	29	56.9	56.9	84.3
	5.00	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	9	17.6	17.6	21.6
	4.00	27	52.9	52.9	74.5
	5.00	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	11	21.6	21.6	25.5
	4.00	27	52.9	52.9	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	10	19.6	19.6	25.5
	4.00	21	41.2	41.2	66.7
	5.00	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.8	9.8	9.8
	3.00	8	15.7	15.7	25.5
	4.00	22	43.1	43.1	68.6
	5.00	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.8	9.8	9.8
	3.00	3	5.9	5.9	15.7
	4.00	29	56.9	56.9	72.5
	5.00	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	15	29.4	29.4	33.3
	4.00	20	39.2	39.2	72.5
	5.00	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	11	21.6	21.6	25.5
	4.00	25	49.0	49.0	74.5
	5.00	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	13	25.5	25.5	29.4
	4.00	22	43.1	43.1	72.5
	5.00	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.8	7.8	7.8
	3.00	7	13.7	13.7	21.6
	4.00	28	54.9	54.9	76.5
	5.00	12	23.5	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	4	7.8	7.8	13.7
	4.00	31	60.8	60.8	74.5
	5.00	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	15.7	15.7	17.6
	4.00	30	58.8	58.8	76.5
	5.00	12	23.5	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.8	7.8	7.8
	3.00	5	9.8	9.8	17.6
	4.00	29	56.9	56.9	74.5
	5.00	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.8	9.8	9.8
	3.00	8	15.7	15.7	25.5
	4.00	24	47.1	47.1	72.5
	5.00	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	9	17.6	17.6	23.5
	4.00	19	37.3	37.3	60.8
	5.00	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	7	13.7	13.7	19.6
	4.00	25	49.0	49.0	68.6
	5.00	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.9	5.9	5.9
	3.00	7	13.7	13.7	19.6
	4.00	18	35.3	35.3	54.9
	5.00	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.8	7.8	7.8
	3.00	8	15.7	15.7	23.5
	4.00	22	43.1	43.1	66.7
	5.00	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	17.6	17.6	19.6
	4.00	25	49.0	49.0	68.6
	5.00	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	



Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.613**	.544**	.669**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.613**	1	.613**	.645**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.544**	.613**	1	.459**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000
	N	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.669**	.645**	.459**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	51	51	51	51	51
X1	Pearson Correlation	.854**	.870**	.774**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.531**	.577**	.576**	.535**	.580**	.397**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.531**	1	.678**	.632**	.453**	.596**	.544**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.577**	.678**	1	.646**	.594**	.505**	.611**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.576**	.632**	.646**	1	.520**	.612**	.615**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.535**	.453**	.594**	.520**	1	.639**	.440**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	.580**	.596**	.505**	.612**	.639**	1	.446**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	.397**	.544**	.611**	.615**	.440**	.446**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.001	.001		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2	Pearson Correlation	.752**	.808**	.844**	.834**	.757**	.787**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51

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

Correlations

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1
Z1.1 Pearson Correlation	1	.574**	.558**	.668**	.519**	.838**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51
Z1.2 Pearson Correlation	.574**	1	.300*	.447**	.497**	.709**
Sig. (2-tailed)	.000		.032	.001	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51
Z1.3 Pearson Correlation	.558**	.300*	1	.561**	.543**	.733**
Sig. (2-tailed)	.000	.032		.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51
Z1.4 Pearson Correlation	.668**	.447**	.561**	1	.664**	.849**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
N	51	51	51	51	51	51
Z1.5 Pearson Correlation	.519**	.497**	.543**	.664**	1	.827**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	51	51	51	51	51	51
Z1 Pearson Correlation	.838**	.709**	.733**	.849**	.827**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	51	51	51	51	51	51

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

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

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.498**	.671**	.611**	.574**	.810**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51
Y1.2 Pearson Correlation	.498**	1	.681**	.634**	.594**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51
Y1.3 Pearson Correlation	.671**	.681**	1	.686**	.711**	.899**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51
Y1.4 Pearson Correlation	.611**	.634**	.686**	1	.553**	.841**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	51	51	51	51	51	51
Y1.5 Pearson Correlation	.574**	.594**	.711**	.553**	1	.810**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	51	51	51	51	51	51
Y Pearson Correlation	.810**	.813**	.899**	.841**	.810**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	51	51	51	51	51	51

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	5

Lampiran 6. Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Z1	Y
N		51	51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.5490	27.7255	19.9608	20.4706
	Std. Deviation	2.70047	4.69075	3.19975	3.58526
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.164	.132	.154
	Positive	.091	.091	.069	.104
	Negative	-.174	-.164	-.132	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.244	1.171	.945	1.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.129	.334	.180

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7. Analisis Jalur

1. Jalur I (X1, X2 – Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2R, X1R ^b		Enter

a. Dependent Variable: Z1R

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.677	.36347

a. Predictors: (Constant), X2R, X1R

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.136	2	7.068	53.500	.000 ^b
	Residual	6.341	48	.132		
	Total	20.477	50			

a. Dependent Variable: Z1R

b. Predictors: (Constant), X2R, X1R

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.800	.314		2.549	.014
	X1R	.468	.160	.493	2.927	.005
	X2R	.347	.161	.363	2.154	.036

a. Dependent Variable: Z1R

2. Jalur II (X1, X2, Z – Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z1R, X2R, X1R ^b		Enter

- a. Dependent Variable: YR
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.895	.23275

- a. Predictors: (Constant), Z1R, X2R, X1R

ANOVA^a

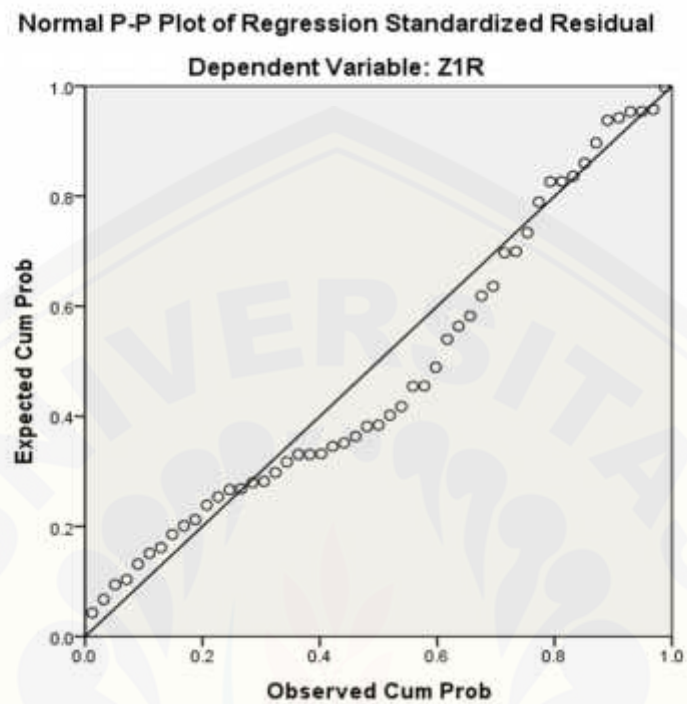
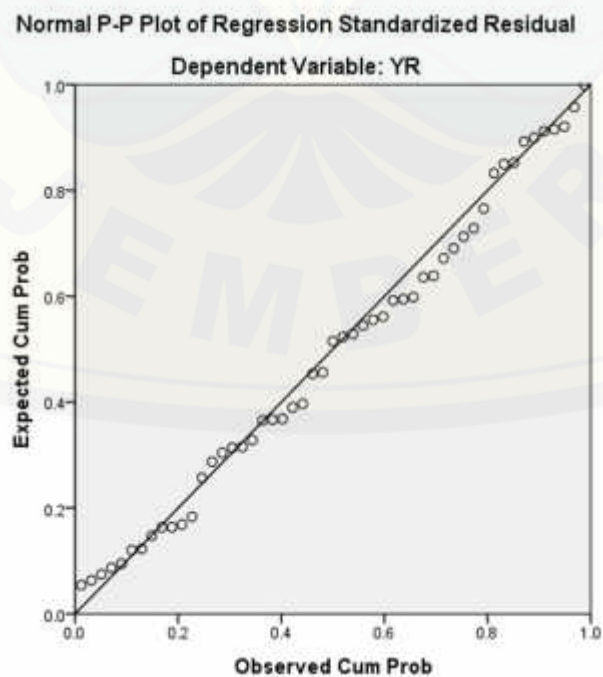
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.162	3	7.721	142.520	.000 ^b
	Residual	2.546	47	.054		
	Total	25.708	50			

- a. Dependent Variable: YR
- b. Predictors: (Constant), Z1R, X2R, X1R

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.165	.214		-.769	.446
	X1R	.288	.111	.271	2.592	.013
	X2R	.557	.108	.520	5.158	.000
	Z1R	.234	.092	.209	2.530	.015

- a. Dependent Variable: YR

Lampiran 8. Uji Normalitas Model**1. Jalur I (X1, X2 – Z)****2. Jalur II (X1, X2, Z – Y)**

Lampiran 9. Uji Multikolinieritas

1. Jalur I (X1, X2 – Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.800	.314		2.549	.014		
X1R	.468	.160	.493	2.927	.005	.227	4.405
X2R	.347	.161	.363	2.154	.036	.227	4.405

a. Dependent Variable: Z1R

2. Jalur II (X1, X2, Z – Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.165	.214		-.769	.446		
X1R	.288	.111	.271	2.592	.013	.193	5.191
X2R	.557	.108	.520	5.158	.000	.207	4.831
Z1R	.234	.092	.209	2.530	.015	.310	3.229

a. Dependent Variable: YR

Lampiran 10. Uji Heterokedastisitas

1. Jalur I (X1, X2 – Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.282	.184		1.528	.133
X1R	-.053	.094	-.169	-.560	.578
X2R	.052	.095	.167	.555	.582

a. Dependent Variable: Abs_RES

2. Jalur II (X1, X2, Z – Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.351	.124		2.832	.007
X1R	-.091	.064	-.445	-1.418	.163
X2R	-.017	.062	-.082	-.271	.787
Z1R	.062	.053	.287	1.158	.253

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 11. R Tabel

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Filename: Dita Ayu Ovyliya (160810201198) 76E96
Directory: C:\Users\Aspire E14 PRO\AppData\Local\Temp
Template: C:\Users\Aspire E14
PRO\AppData\Roaming\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Title:
Subject:
Author: DITA AYU
Keywords:
Comments:
Creation Date: 5/7/2020 3:40:00 PM
Change Number: 98
Last Saved On: 10/12/2020 9:00:00 PM
Last Saved By: ismail - [2010]
Total Editing Time: 3,218 Minutes
Last Printed On: 11/2/2020 11:42:00 AM
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 124
Number of Words: 25,891 (approx.)
Number of Characters: 151,982 (approx.)

