



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI KOPERASI AGRIBISNIS
NUSANTARA TERUTAMA JEMBER**

Skripsi

Oleh :

Nur Azizah

NIM 170810201346

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2020



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI KOPERASI AGRIBISNIS
NUSANTARA TARUTAMA JEMBER**

EFFECT OF WORK LOAD, COMPENSATION, AND DISCIPLINE OF EMPLOYEES FOR
EMPLOYEE PERFORMANCE STAYED IN THE PRODUCTION OF AGRIBUSINESS
COOPERATION IN NUSANTARA TARUTAMA JEMBER

SKRIPSI

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

Oleh :

Nur Azizah

NIM 170810201346

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2020

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Nur Azizah
NIM : 170810201346
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI
KOPERASI AGRIBISNIS NUSANTARA TARUTAMA JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan daripihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 15 April 2020

Yang menyatakan,

Nur Azizah

NIM 170810201346

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN
PRODUKSI KOPERASI AGRIBISNIS NUSANTARA TARUTAMA
JEMBER

Nama mahasiswa : Nur Azizah
NIM : 170810201346
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui tanggal : 15 April 2020

Dosen Pembimbing I



Drs. Mochamad Svahrudin, M.Si.

NIP 195509191985031003

Dosen Pembimbing II



Chairul Saleh, S.E., M.Si.

NIP 196903061999031001

Mengetahui
Koordinator Program Studi
S-1 Manajemen



Dr. Ika Parokah Suryaningsih, S.E., M.M.
197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI KOPERASI
AGRIBISNIS NUSANTARA TARUTAMA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nur Azizah

NIM : 170810201346

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

13 Mei 2020

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

SUSUSAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.

: (.....)

19750106 200003 2 001

Sekretaris : Drs. Agus Priyono, M.M

: (.....)

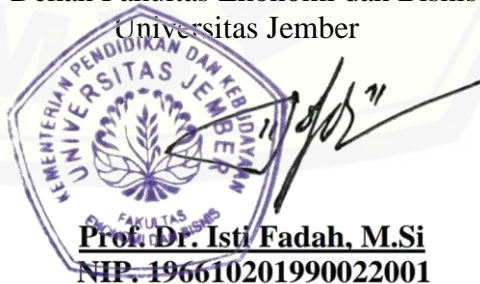
19601016 198702 1 001

Anggota : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. : (.....)

19740502 200003 2 001



Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember


Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si
NIP. 196610201990022001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang tua tercinta, Bapak H. Taib dan Ibu Romlah.
2. Nenek dan Adik saya Nur Hayati tersayang.
3. Rekan kerja sekaligus keluarga kedua saya yaitu keluarga besar SDN Rambipuji 03.
4. Teman – teman lain jenis D3 Keuangan dan teman – teman yang lainnya.
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.



MOTTO

“ Hidup Adalah Kumpulan Keyakinan dan Perjuangan “

(Habiburrahman El-Shirazy)

“Dua jenis manusia yang tidak akan pernah kenyang selama – lamanya,yaitu Pencari Ilmu dan
Pencari Harta”

(Ali bin Abi Thalib)

“Tanamkan pada benakmu untuk selalu bangkit meski seberapa banyak kamu telah terjatuh”

(Nur Azizah)

“Teruntuk kamu yang selalu bertanya, kapan skripsmu selesai ? Lulus tak tepat waktu bukanlah
sebuah kejahatan”

(Nur Azizah)

RINGKASAN

“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Tarutama Jember”; Nur Azizah; 170810201346; 2020; ... halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan mengelola sumber daya yang dimiliki sebaik mungkin, dalam hal ini sumber daya yang dimaksud adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) disebabkan karena manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan, hal ini karena manusia menduduki posisi sentral dan tidak dapat digantikan peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud disini adalah karyawan. Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember adalah perusahaan yang bergerak dalam sektor industri tembakau. Masalah yang sering timbul diperusahaan ini salah satunya adalah masalah kinerja dari karyawan dan telah menjadi masalah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: beban kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku para karyawan yang dapat membuat kinerja setiap karyawan menurun seperti karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kurangnya tunjangan untuk karyawan yang diberikan perusahaan, kebiasaan datang terlambat dan tidak menggunakan jam kerja seoptimal mungkin.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember . Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember sebanyak 40 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda variabel bebas yaitu beban kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini

menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung misalkan wawancara dan penyebaran kuisisioner terhadap 40 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kompensasi, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



SUMMARY

"The Effect of Workload, Compensation, and Work Discipline on the Performance of Permanent Employees in the Production Division of the Nusantara Agribusiness Cooperative, Tarutama Jember"; Nur Azizah; 17081020134; 2020; ... page; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

One way to achieve company goals is to manage the resources owned as well as possible, in this case the resources in question are Human Resources (HR). The importance of managing Human Resources (HR) is because humans are the most important element in the company, this is because humans occupy a central position and cannot be replaced by their role as rational thinkers in managing, mobilizing and controlling all other resources. Human Resources (HR) referred to here are employees. The company will always try to improve the performance of its employees because performance is very influential on the success of a company.

Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember is a company engaged in the tobacco industry sector. One problem that often arises in this company is one of the performance problems of employees and has become a problem that is often faced by every company in Indonesia. This study aims to determine the influence of the four variables, namely: workload, compensation, work discipline and employee performance on the employees of Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. This can be related to the behavior of employees who can make the performance of each employee decline such as employees who are unable to complete tasks in accordance with the specified time, lack of benefits for employees provided by the company, the habit of arriving late and not using optimal working hours.

The object of this research is the employees of Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Data collection method is done by distributing questionnaires to all employees of the production department of Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember as many as 40 employees. The method of data analysis uses Multiple Linear Regression Analysis independent variables, namely workload, compensation, work discipline, and employee performance as the dependent variable. This study uses quantitative data with primary data sources. Primary data obtained by researchers from the object of research directly for example interviews and questionnaires to 40 respondents.

The results showed that the variable workload, compensation, work discipline significantly influence the performance variables of the employees of Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. So it can be concluded that workload, compensation, work discipline can affect employee performance.



PRAKATA

Puji syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunian-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Tarutama Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikn rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdada S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Mochamad Syahrudin, M.Si., selaku dosen Pembimbing Utama dan Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si., selaku dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran, dan motivasi, serta selalu meluangkan waktu untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., Bapak Drs. Agus Priyono, M.M., dan Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna unuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Terimakasih kepada seluruh karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember yang telah mebanu menyelesaikan skripsi ini dan mengijinkan untuk dilakukan penelitian.
7. Bapak H. Taib dan Ibu romlah, terimakasih atas doa dan kasih cintanya selama ini, tanpa doa orang tua saya tidak akan sampai pada detik ini.

8. Terimakasih kepada Nenekku tersayang yang telah membantu mendoakan saya agar segera mendapatkan gelar yang saya inginkan.
9. Terimakasih kepada adik saya yang membantu mendoakan saya.
10. Terimakasih kepada keluarga besar SDN Rambipuji 03, rekan kerja sekaligus keluarga kedua. Terimakasih atas kasih dan cintanya selama saya kuliah telah mensupport saya dan mendoakan saya.
11. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan saya , Amanda Permatasari yang telah ikut menyemangati dan berjuang bersama dari D3 hingga sekarang.
12. Terimakasih untuk teman – teman seperjuangan saya D3 yang berjuang bersama.
13. Terimakasih teruntuk sahabat sepertetanggan saya khususnya Oktaviani Diah Sakti yang selalu saya repotkan dan selalu membantu saya.
14. Terimakasih juga kepada sahabat sepertetanggan saya Weni Dwi Putrid an Aulia Parahita yang selalu mensupport saya.
15. Seluruh keluarga besarku yang turut mendoakan saya.
16. Terimakasih guru kecil saya sampai saat ini , tanpa jasa guru saya tidak akan bisa sampai titik ini.
17. Terimakasih kepada rekan – rekan kerja saya yaitu pengurus operator kecamatan rambipuji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah saya selama ini.
18. Terimakasih kepada kakak – kakak saya tersayang, Anita Yulia, Samiyati, Minuk Anggraeni dan Lia yang telah mendengarkan dan memberikan solusi ketika saya putus asa.
19. Terimakasih untuk Ibu kedua saya yaitu Ibu Luluk Damayanti, S.Pd yang selalu mengingatkan saya dan mendengarkan curhatan saya.
20. Terimakasih untuk teman – teman sepertetanggan saya yang lainnya.
21. Teruntuk seseorang yang sudah menjadi support system saya terimakasih banyak sudah berpengaruh dalam semangat saya untuk pembuatan skripsi ini.
22. Terimakasih untuk teman – teman KKN saya khususnya untuk Dewi Shinta yang sudah menjadi temen terismewa saya.
23. Seluruh pihak – pihak yang selalu saya repotkan dan telah banyak memberikan bantuan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih banyak.

24. Teruntuk dan teristimewa kepada netizen yang selalu menanyakan kapan saya lulus dan kenapa saya lama kuliahnya, terimakasih atas kepedulian kalian kepada saya.

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

Jember, 11 Mei 2020

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|--------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| RINGKASAN | viii |
| SUMMARY | x |
| PRAKATA | xii |
| DAFTAR ISI | xv |
| DAFTAR TABEL | xviii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Beban Kerja | 8 |
| 2.1.2 Kompensasi | 14 |
| 2.1.3 Disiplin Kerja | 21 |
| 2.1.4 Kinerja | 25 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 34 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 35 |
| 2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 35 |
| 2.4.2 pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 36 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 36 |
| BAB 3. METODE PENELITIAN | 38 |
| 3.1 Metode Penelitian | 38 |
| 3.1.1 Rancangan Penelitian | 38 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian | 38 |
| 3.2.1 Populasi | 38 |
| 3.2.2 Sampel | 39 |
| 3.3. Jenis Data dan Sumber Data | 39 |
| 3.3.1 Jenis Data | 39 |
| 3.3.2 Sumber Data | 39 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 40 |
| 3.5 Identifikasi Variabel Penelitian | 40 |
| 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel | 41 |
| 3.6.1 Definisi Operasional | 41 |
| 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel | 44 |
| 3.7 Uji Instrumen | 45 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 45 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 46 |
| 3.7.3 Uji Normalitas Data | 46 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 47 |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif | 47 |
| 3.8.1 Analisis Regresi Linier berganda | 47 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik | 48 |
| 3.10 Kerangka Pemecahan Masalah | 51 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 52 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 52 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Agribisnis | |
| Tarutama Nusantara | 52 |
| 4.1.2 Maksud dan Tujuan | 52 |
| 4.1.3 Tempat dan Kedudukan | 53 |
| 4.1.4 Kegiatan Usaha Koperasi Agribisnis | |

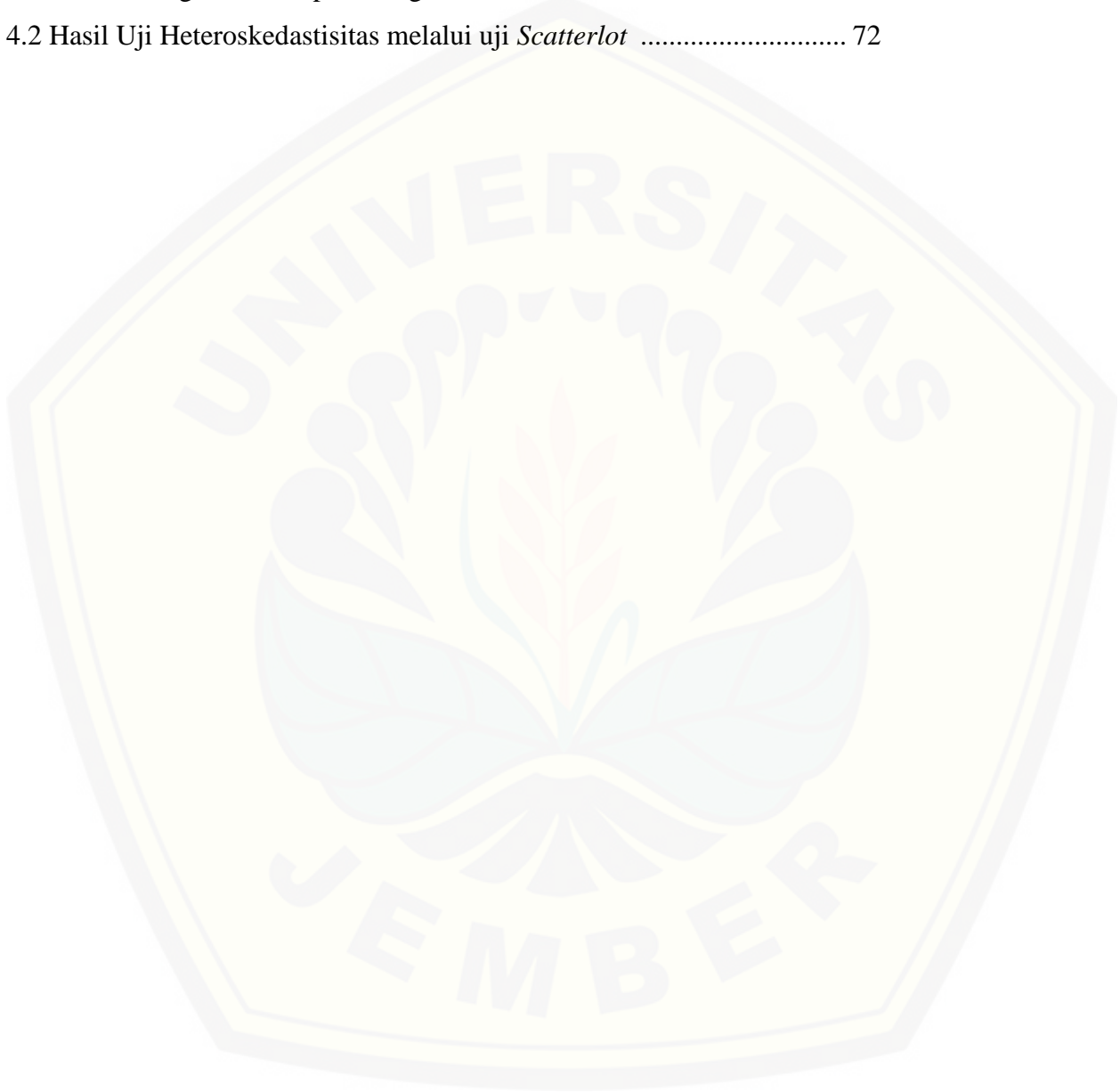
| | |
|--|-----------|
| Tarutama Nusantara | 55 |
| 4.1.5 Lokasi Usaha Koperasi Tarutama Nusantara | 56 |
| 4.1.6 Struktur Organisasi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember | 57 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 58 |
| 4.3 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian | 60 |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja | 61 |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Kompensasi | 63 |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja | 64 |
| 4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 67 |
| 4.4. Hasil Analisis Data | 69 |
| 4.4.1 Uji Instrumen | 69 |
| 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda | 71 |
| 4.6 Uji Asumsi Klasik | 72 |
| 4.7 Uji Hipotesis | 74 |
| 4.8 Pembahasan | 74 |
| 4.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Jember | 74 |
| 4.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Jember | 75 |
| 4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Jember | 76 |
| 4.9 Keterbatasan Penelitian | 77 |
| BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN | 78 |
| 5.1 Kesimpulan | 78 |
| 5.2 Saran | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA | 80 |
| LAMPIRAN | 83 |

DAFTAR TABEL

| | halaman |
|--|---------|
| 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu | 31 |
| 4.1 Data Responden Berdasarkan Umur | 58 |
| 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 59 |
| 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 60 |
| 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja | 61 |
| 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi | 62 |
| 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja | 64 |
| 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan | 66 |
| 4.9 Hasil Uji Validitas | 68 |
| 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 69 |
| 4.11 Hasil Uji Normalitas | 70 |
| 4.12 Hasil Uji Analisis Linier Berganda | 70 |
| 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas | 72 |
| 4.14 Hasil Uji t | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | halaman |
|---|---------|
| 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 34 |
| 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah | 50 |
| 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara | 57 |
| 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui uji <i>Scatterlot</i> | 72 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian | 83 |
| Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden | 88 |
| Lampiran 3. Deskripsi Variabel Penelitian | 90 |
| Lampiran 4. Uji Instrumen | 97 |
| Lampiran 5. Uji Normalitas | 104 |
| Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 105 |
| Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik | 107 |
| Lampiran 8. Uji Hasil t | 108 |
| Lampiran 9. Tabel t | 110 |
| Lampiran 10. Tabel r | 112 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis di era globalisasi seperti sekaang ini membuat tiap perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas produknya agar mampu menghadapi persaingan pasar, baik itu pasar dalam maupun luar negeri. Pada umumnya, perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dari bisnis yang dijalani, menjadi lebih unggul, baik itu unggul dalam bersaing dengan perusahaan lain ataupun untuk dapat mempertahankan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Tujuan tersebut dapat dicapai jika perusahaan dapat mengelola sumber daya yang dimiliki sebaik mungkin, dalam hal ini sumber daya yang dimaksud adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) disebabkan karena manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan, hal ini karena manusia menduduki posisi sentral dan tidak dapat digantikan perannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari perlatan modern, saran dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sekalipun tidak dapat disanggah bahwa alat produksi lainnya seperti modal, sarana kerja, bahan baku, dan metode kerja tetap diperlukan serta mempunyai arti penting. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud disini adalah karyawan. Perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Mangkunegara (dalam Astianto dan Suprihadi, 2014) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan

semua karyawannya memiliki prestasi dalam bekerja, sebab karyawan yang memiliki prestasi akan memberikan hasil kerja yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2016:482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, sebagai standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin baik pula hasil yang dicapai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan, maka semakin rendah pula hasil yang dicapai sehingga dapat dikatakan kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan dari kinerja karyawannya.

Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja yang tepat agar dapat memperoleh hasil penilaian standar beban kerja di perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik.

Sementara Schultz and Schultz dalam Dewi (2013:28) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan. Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.

1. Faktor Beban Mental.
2. Faktor Beban Fisik.
3. Faktor Waktu.

Maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawanpun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah dan nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Putra (2012), indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi.

Menurut Mulyadi (2015:11), kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi yang diberikanpun berbeda-beda sesuai kemampuan perusahaan yang bersangkutan dan tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Larbi (2014) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi.

Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem holistic dimana untuk mengelola pada produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentusaja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, namun tidakberarti gaji yang tinggi maka produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Setiap perusahaan mengharapkan pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten agar tidak pindah keperusahaan lain. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus berjalan secara efektif dan sesuai beban kerja yang diterima tiap karyawan. Ada pula disipin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain beban kerja dan kompensasi.

Siswanto (dalam Darsono dan Dewi, 2016:116) menunjukkan bahwa disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak atau menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien dan roduktif. Disiplin diperlukan dalam suatu perusahaan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan terjadi dalam melakukan perusahaan.

Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang usaha Tembakau Bawah Naungan (TBN). Dimana Tembakau Bawah Naungan (TBN) mempunyai ciri dan keunggulan komperatif, prospek yang mantap, membutuhkan modal yang besar, dan teknologi yang maju dan inovatif. Dalam pemasarannya, Tembakau Bawah Naungan (TBN) Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember telah dipasarkan hingga ke Eropa, Amerika bahkan Afrika. Supaya tetap dapat

mencapai tujuan perusahaan yang salah satunya adalah mempertahankan kualitas produksi dan pemasarannya, Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawannya dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Fenomena yang terjadi pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah pembagian beban kerja yang sama rata kepada setiap karyawan bagian produksi yaitu harus 25-30 kg per hari untuk pemilihan tembakau sesuai grade/tingkat kualitasnya tersebut. Hal ini dikarenakan tembakau yang di dapat tiap karyawan berbeda-beda karena pembagian tembakau dilakukan secara acak dan pengerjaanya dilakukan secara manual. Dari fenomena di atas sangat berdampak pada jam kerja karyawan yang menjadi tidak efektif sehingga banyak karyawan yang harus melakukan kerja lembur untuk memenuhi target perusahaan. Maka dari itu tingkat ketelitian dan keuletan yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan untuk efektifitas jam kerja.

Selain beban kerja, kompensasi yang diberikan oleh Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember kepada karyawannya dihitung per hari yaitu Rp 40.000/hari, diberikan setiap 10 hari kerja, jadi setiap karyawan menerima upah sesuai hari kerjanya. Jika ada karyawan yang mengerjakan tugasnya melebihi target yang diberikan perusahaan tidak karyawan yang mnegerjakan tugasnya melebihi target yang diberikan perusahaan tidak membuat karyawan tersebut mendapatkan bonus, tetapi jika karyawan tersebut bekerja lembur maka akan mendapatkan upah Rp 5.000/jam. Kompensasi berupa tunjangan kesehatan (BPJS kesehatan) masih dalam proses pendataan dari pihak perusahaan, sedangkan untuk jaminan (BPJS ketenagakerjaan) tidak ada atau tidak diberikan oleh pihak perusahaan. Akibat dari pemberian kompensasi yang berdasarkan hari kerja dan fasilitas dari perusahaan yang minim (BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan) membuat tiap karyawan harus pintar mengatur keuangannya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Ada pula fenomena mengenai kedisiplinan yang terjadi pada Koperasi Bisnis Tarutama ini seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja setiap harinya

sehingga mengakibatkan atasan memberikan sanksi kepada yang bersangkutan yaitu dilarnag masuk kerja. Selain itu, pada jam kerja diketahui masih ada karyawan yang bermain hp, makan saat kerja, berbincang-bincang dengan sesama karyawan, dan sering ke toilet hanya untuk merias diri sehingga tidak focus pada pekerjaannya dan waktu kerja menjadi tidak efektif. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan bagian produksi adalah wanita.

Penelitian ini difokuskan pada beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mampu bekerja secara maksimal. Hal inilah yang mendorong perlunya dilakukan penelitian mengenai “PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI KOPERASI AGRIBISNIS TARUTAMA NUSANTARA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara ?

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan antara lain bagi :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan peneliti yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara dalam menentukan kebijakan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Untuk akademisi sendiri, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada variable beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan guna pengembangan ilmu manajemen.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM.40 (2012) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun. Hart & Staveland dalam (Tarwaka, 2011:106) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Herrianto (2010:72) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Beban merupakan aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga tampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006:122). Selain pendapat di atas bahwa dalam pemberian beban kerja seharusnya dilakukan analisis mengenai beban kerja pegawai. Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2005:116). Sedangkan pendapat lain beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Munandar, 2013:383).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

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

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas – tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat esulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktue kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja disik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (dalam Sujarwanto:2016) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

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

d. Dimensi Beban Kerja

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

1) Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan moral seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang. Dalam hal ini kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan

pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) Tuntutan Tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

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

e. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun Cain (2007) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan

oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

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

Komarudin (dalam Suarwanto,2016) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Simamora (2000:56) analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Ilmu Syamsi (2007:69) menyatakan bahwa “untuk dapat mengetahui apakah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu instansi itu masih kurang, sudah cukup atau berlebihan dilakukan dengan mengadakan analisis beban kerja”. Menurut Kasmir (2016:42) untuk mengukur seberapa besar kerja seseorang maka perlu dilakukan suatu analisis yang mendalam, melalui analisis beban, dalam praktiknya cara mengetahui beban kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara antara lain :

1. Cari tahu Job Description dan Job Specification yang telah dibuat sebelumnya.
2. Lakukan wawancara kepada pemegang jabatan.

3. Buat kuesioner sebagai bandingnya.
4. Tanyakan kepada atasan yang bersangkutan tentang apa yang dikerjakan bawahannya.
5. Bandingkan antara pekerjaan yang sama atau selevel baik dalam perusahaan atau dengan perusahaan lain yang sejenis.
6. Cari tahu dari rekan sekerja, sebagai perbandingan.

Selanjutnya, Kasmir (2016:40-42) mengemukakan bahwa analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dalam praktiknya terdapat manfaat analisis beban kerja dari sisi manajemen SDM :

1. Sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.
3. Sebagai dasar untuk menentukan keseimbangan pembagian kerja antar unit atau bagian yang ada dalam suatu perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk menentukan system dan prosedur kerja.
5. Sebagai salah satu dasar untuk menetapkan standar prestasi kerja seseorang.

Hasil yang diharapkan dari analisis beban kerja adalah sesuai dengan kenyataan di lapangan. Jangan sampai hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan kenyataan. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan, maka diperlukan metode analisis beban kerja yang tetap. Dalam praktiknya metode analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pengamatan terus-menerus

Artinya pengamatan terhadap objek dilakukan tanpa putus. Metode analisis beban kerja pengamatan terus-menerus dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu :

- 1) Jam Henti
- 2) Micromotion Study

2. Pengamatan tidak terus-menerus

Pengamatan tidak terus-menerus merupakan pengamatan terhadap objek dilakukan dalam waktu tertentu saja. Metode analisis beban kerja dengan pengamatan tidak terus – menerus dapat dilakukan dengan :

- 1) Uji Petik Tugas
- 2) Laporan Harian, Mingguan atau Bulanan.

Selanjutnya, masih menurut Kasmir (2016:44-45), setelah diketahui metode analisis beban kerja, maka langkah berikutnya adalah menentukan proses yang harus dilakukan dalam melakukan analisis beban kerja. Adapun proses yang harus dilakukan adalah :

1. Menentukan fungsi dari unit kerja masing-masing.
2. Mengidentifikasi tugas-tugas yang dilakukan oleh masing-masing jabatan kerja, mulai dari membuat rencana melaksanakan pekerjaan sampai dengan membuat laporan hasil pekerjaan sampai dengan membuat laporan hasil pekerjaan.
3. Mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan untuk masing-masing pekerjaan.
4. Menentukan satuan waktu yang merupakan jumlah volume pekerjaan.
5. Barulah menentukan beban kerja masing-masing pekerjaan atau dengan kata lain merupakan produktivitas kerjanya yang hasilnya merupakan presentase.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

S. Mangkuprawira (dalam Sunyoto, 2012:154) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja seperti, yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan social, uang cuti, uang pension, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan

penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009:183), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tohardi (dalam Sutrisno, 2009:182) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity).

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:188), pemberian kompensasi kepada karyawan mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, memperat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Mulyadi, (2015:11) mengemukakan bahwa secara umum pemberian kompensasi adalah disamping untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi.

1. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan/ organisasi bila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Propinsi (UMSP). Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat social masyarakat, tentu akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Memotivasi Karyawan

Perusahaan/ organisasi membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja karyawan).

3. Peningkatan Produktivitas

Dengan peningkatan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya akan memotivasi, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Mempertahankan Karyawan yang Berprestasi

Dengan pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi maka tingkat keluar masuk karyawan bisa ditekan. Terutama bagi karyawan yang berpotensi.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan dari perusahaan tempatnya bekerja, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai manfaat diperolehnya karena jasanya yang telah diberikan pada perusahaan. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam suatu organisasi, maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan tersebut, karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih memacu motivasi kerja dan diharapkan turnover intention akan berkurang.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Simamora (dalam Sinambela, 2016:223), jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam yaitu :

1. Kompensasi Finansial, yang terdiri dari dua macam :

1) Kompensasi Langsung

- a. Bayaran Pokok (base pay), yaitu gaji dan upah,
- b. Bayaran prestasi (merit pay)
- c. Bayaran insentif (incentive pay), yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian saham.

d. Bayaran tertangguh (deferred pay), yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham.

2) Kompensasi Tidak Langsung

a. Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.

b. Bayaran diluar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil.

c. Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2. Kompensasi Non Finansial, yang terdiri dari :

1) Pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.

2) Lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang harus kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian Kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2013:122) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

1) Ikatan Kerja Sama

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

2) Kepuasan Kerja

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

3) Pengadaan Efektif

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

4) Motivasi

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

5) Stabilitas Karyawan

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

6) Disiplin

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

7) Pengaruh Serikat Buruh

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

8) Pengaruh Pemerintah

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

d. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:15-16), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan

Bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi program kompensasi. Jika penawaran jumlah tenaga kerja itu sangat langka atau kurang maka gaji yang akan diminta tinggi. Begitu juga sebaliknya jika permintaan tenaga kerja itu berkurang maka kesempatan kerja menjadi langka, maka gaji akan cenderung rendah.

2. Serikat Pekerja

Pada suatu perusahaan bila sudah terbentuk serikat pekerja maka serikat pekerja tersebut juga mempunyai peran dalam menentukan kompensasi. Apabila serikat pekerjaanya mempunyai kedudukan yang kuat maka,

kedudukan bagi karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi.

3. Kemampuan untuk membayar

Kompensasi juga merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian jika kompensasi itu besar maka biaya produksi yang dikeluarkan juga semakin besar. Maka dari itu harga pokok juga akan besar. Jika perusahaan yang sudah mempunyai nama di masyarakat maka sudah tentu masyarakat akan menilai produk tersebut mempunyai kualitas baik. Maka dengan tingginya bahan pokok akan menaikkan harga atau nilai jual yang dapat digunakan oleh perusahaan. Oleh karena itu kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau gaji perusahaan tergantung skala usaha dan nama baik perusahaan.

4. Produktivitas

Jika gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi akan semakin tinggi upah atau gaji yang diterima.

5. Produktivitas

Jika gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi akan semakin tinggi upah atau gaji yang diterima.

6. Biaya hidup

Dalam kenyataan semakin tahun biaya hidup manusia berubah semakin tinggi, maka bagi perusahaan juga harus bisa menyesuaikan tingkat gaji atau upah yang akan diberikan kepada karyawan secara wajar. Pemerintah juga selalu menetapkan upah atau gaji setiap tahunnya yaitu Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Propinsi (UMP) yang telah disesuaikan dengan biaya hidup daerah masing-masing. Oleh karena itu perusahaan harus mematuhi peraturan tersebut.

e. Proses Penentuan Kompensasi

Menurut Mulyadi (2009:16), proses atau tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam bentuk menentukan kompensasi sebagai berikut :

1. Menegok faktor lain yang relevan atau survey gaji, yaitu jumlah gaji yang dibayarkan kepada pekerja selalu menegok ke perusahaan lain yang sejenis untuk menjamin.
2. Membuat ketentuan nilai setiap pekerjaan dalam menentukan kompensasi dalam perusahaan.
3. Menspesifikasikan mengelompokkan pekerjaan yang sejenis atau sama ke dalam tingkat upah yang sama pula.
4. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah yang diberikan perusahaan.
5. Berusaha untuk menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

f. Indikator Kompensasi

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

1. Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubunga dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kai digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan gaji. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.
4. Fasilitas kantor
Contoh-contoh fasilitas kantor adalah tempat parkir serta kamar mandi yang bersih dan memadai, kenikmatan fasilitas di tempat kerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo, (dalam Sutrisno, 2009:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mulyadi (2015:52) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energy. Disamping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasibuan (2006:13) memberikan definisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Menurut (Edy,2009:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi dimana karyawan dengan suka rela mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015:52), tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah :

1. Untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energy. Disamping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan, kehilangan barang dan kelengkapan kerja yang diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja.
2. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Disiplin kerja juga akan melatih karyawan/ pekerja untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dan terlau cepat meninggalkan pekerjaan. Ini semua disebabkan karena kemalasan seorang karyawan.

Ada pula menurut Prawiranegoro dan Utari (2016:117), tujuan disiplin antara lain:

1. Untuk memotivasi karyawan agar mengikuti atau tunduk pada standar/ peraturan perusahaan.
2. Untuk menciptakan dan memelihara rasa hormat dan kepercayaan kepada supervisor dan manajer.

c. Macam – Macam Pendisiplinan

Prawiranegoro dan Utari (2016:117) mengemukakan bahwa disiplin jika ditinjau dari bentuknya ada 2 macam , yaitu :

1. Disiplin Preventif, yaitu upaya untuk menggerakkan pekerja/karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan/organisasi. Pada disiplin preventif titik beratnya pada tumbuhnya disiplin diri, dimana para SDM diharapkan telah mempunyai kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi sehingga tidak dierlukan pemaksaan, sedangkan pada disiplin korektif titik beratnya pada sanksi bagi mereka yang melakukan pelanggaran, dengan sanksi

tersebut, dimaksudkan untuk mendidik agar pelanggaran tidak terulang, baik bagi yang bersangkutan maupun bagi karyawan lainnya.

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

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1. Tujuan dan Kemampuan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa. Hal ini adalah gaji dan kesejahteraan akan mempengaruhi karyawan untuk mencintai pekerjaannya. Jika karyawan telah mencintai pekerjaannya maka karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja.
4. Keadilan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik.
5. Waskat (pengawasan melekat). Waskat berarti atasan secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan takut untuk melakukan pelanggaran sehingga akan lebih hati-hati dan disiplin dalam bekerja.

7. Ketegasan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin dan melanggar aturan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menegakkan aturaan akan disegani karyawannya sehingga kedisiplinan di organisasi tersebut dapat terpelihara.
8. Hubungan kemanusiaan. Terciptanya hubungan manusia yang serasi serta megikat, vertical maupun horizontal diantara semua manusia pekerja dalam organisasi akan menciptakan suasana yang nyaman dan tenang. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (dalam Sinambela, 2016:340) berpendapat bahwa indicator dari disiplin kerja ada 5, yaitu :

1. Frekuensi kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangiran maka pegawai tersbut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaanya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap pekerjaanya.
3. Kataatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaanya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah diettapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama pegawai.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

Menurut Anwar (dalam buku Mulyadi, 2015:63), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mulyadi (2015:63), kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Hasibuan (2002:160) menjelaskan kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113)

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the place, the man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113,114) faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu :

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

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

c. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam suatu hariya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai tu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Taggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penerlitan terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang dilakukan saat ini. Penelitian terdahulu yang digunakan harus berkaitan dengan fenomena atau masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Dalam penelitian ini, masalah yang akan dibahas tentang pengaruh beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) pada PDAM Surabaya. Tujuan penelitian ini adlaah untuk mengeathui pengaruh stresss kerja dan beban kerja baik secara smultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Sampel penelitian ini adalah 89 karyawan. Teknik anaisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji F dan uji t. hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dnegan uji F yang menunjukkan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikan semua variable yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari pada variable stress kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim Program dan Bonar M Sinaga (2015) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Data dieroleh dari 127 responden, uji chi square digunakan untuk

mengetahui sikap responden terhadap variable beban kerja dan kinerja berdasarkan faktor demografik. Hasil uji chi square menunjukkan adanya perbedaan sikap berdasarkan demografik responden. Hasil analisis rank spearman menunjukkan bahwa variable beban kerja memiliki korelasi dengan variable namun tingkat korelasinya rendah. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot digunakan teknik analisis statistika Structural Equation Modelling berbasis variance dengan Metode Partial Least Square (PLS), hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikan 5% ($p = 0.10882$), maka hipotesis awal terima H_0 dengan t hitung 13.45 lebih besar dari t table.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu (2013) pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) pada Hotel Puri Bagus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Puri Bagus Lovina dan obyeknya adalah kompensasi, disiplin

kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 98 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan serta pencatatan dokumen untuk mengumpulkan data kompensasi. Kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sinohang (2015) pada CV. Cemara Production Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh variable kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cemara Production Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variable kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, dari hasil uji F menunjukkan bahwa penelitian ini layak untuk diteliti. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Sementara kompensasi adalah variable yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Liando, Bernhard Tewal dan Mc Donald Walangitan (2016) pada PT. Telkom Tbk Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi

dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Tbk Manado metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 37 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Iman Tindow Peggey A. Mekel dan Greis M. Sendow (2014) pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Data yang terumpul diuji validitas dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (Alpha Cronbach), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliable. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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

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

Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (kesimpulan) |
|----|---|---|-------------------------|--|
| 1 | Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) | Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim Program dan Bonar M Sinaga (2015) | Beban Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) | SEM | Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Agripa Toar Sitepu (2013) | Beban Kerja (X1) Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan |

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (Kesimpulan) |
|----|--|---|-------------------------|---|
| 4 | Putu Candra Mahardika, Wayan Ni Yulianthini (2016) | Agus I Bagia, Nyoman Kompensasi (X1) Disiplin (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Path Analysis | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5 | Alfian Akbar Sonang Sitohang (2015) | Amidhan dan Motivasi (X2), Disiplin (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (Kesimpulan) |
|----|--|--|---------------------------|--|
| 6 | Lucky Liando, Benhard Tewal dan Mac Donald Walangitan (2016) | Kompensasi (X1) Komunikasi (X2) Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Mohammad Iman Tindow Peggy A. Mekel dan Greis M. Sendow (2014) | Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8 | Sri Rahayu Muhammad. Adolfina dan Genita Lumintang (2016) | Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Beban Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Berganda | Lingkungan kerja, kompensasi, serta beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 9 | Adhar Arifuddin, Muh.Ryman Napirah (2015) | Disiplin kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Berganda | Disiplin kerja secara parsial hubungan dengan kinerja, beban kerja secara parsial ada hubungan dengan kinerja perawat. |

Sumber : Anggit (2014), Anggit (2015), Agripz (2013), Putu (2013), Alfian (2015), Lucky (2016), Mohammad (2014).

2.3 Kerangka Konseptual

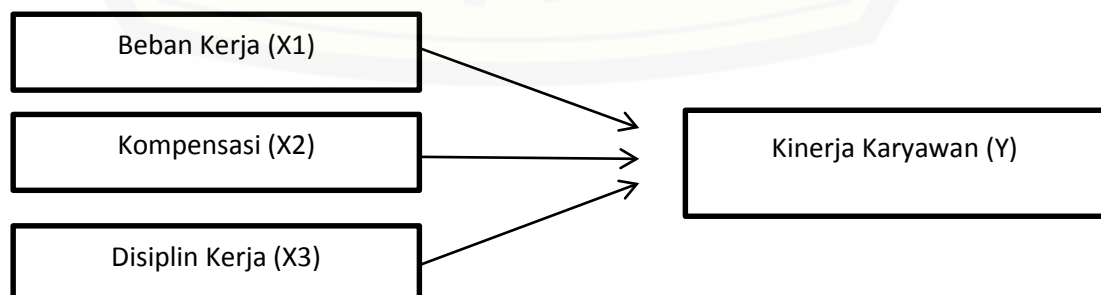
Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variable-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh peneliti dalam menguraikan sistematika pokok permasalahan dalam penelitian. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember. Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Jember yang bergerak dalam sector industry tembakau. Sebagai salah satu perusahaan yang telah lama berdiri, Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara pastinya memiliki SDM yang diharapkan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim Program dan Bonar M Sinaga (2015) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) pada Hotel Puri Bagus, menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sitohang (2015) pada CV. Cmara Production Surabaya, menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka dibautlah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih perlu untuk diuji kembali. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Sementara Schultz and Schultz dalam Dewi (2013:28) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan. Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Lisnayetti (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim Program dan Bonar M Sinaga (2015) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014)

pada PDAM Surabaya, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mankuprawira,S. (dalam Sunyoto, 2012:154) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja seperti, yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan social, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) pada Hotel Puri Bagus, menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucky Liando, Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan (2016) pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada Koperasi Agribisnis Tarutama Jember.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2015:52) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu cara untuk memelihara ketraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik

waktu maupun energy. Disamping untuk mencegah pemborosaan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sitohang (2015) pada CV. Cmara Production Surabaya, menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Iman Tindow Peggy A. Mekel dan Greis M. Sendow (2014) pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada Koperasi Agribisnis Tarutama Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistic yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variable melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistic. Menurut Sugiyono (2011:8) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pada penelitian ini mencoba untuk menjelaskan pengaruh beban kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi dengan obyek penelitian Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi dan penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember karena fenomena yang terjadi pada perusahaan ini banyak ditemukan bagian produksi dari segi beban kerja, kompensasi dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Jumlah karyawan tetap bagian produksi yang ada di Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara adalah sebanyak 40 orang.

3.2.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Koperasi Bisnis Tarutama Nusantara yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Pada penelitian ini dibutuhkan data yang relevan dengan masalah penelitian yang dilakukan. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang mengemukakan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen. Hal ini karena data yang diperoleh pada akhirnya merupakan data berupa angka yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS for windows 21 yang selanjutnya dianalisis.

3.3.2 Sumber Data

Terdapat dua jenis sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu :

1) Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan tetap bagian produksi pata Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

2) Data Sekunder

Data sekunder untuk penelitian ini dapat diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya. Sumber data sekunder meliputi jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, web, dan arsip yang tersedia pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam survey menggunakan :

1. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Saat mengajukan pertanyaan, peneliti berhadapan langsung dengan kepala sumber daya manusia dan responden, serta data yang didapat sebagai informasi tambahan dalam penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literature yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan pendapat para ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, maka variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau variable independen (X). Variabel bebas adalah variable yang tidak bergantung pada variabel lain. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3).
2. Variabel terikat atau variabel dependen (Y) yaitu variabel yang terikat dengan variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Tujuan dari definisi ini adalah untuk mempermudah pengukuran variabel dan juga sebagai batasan obyek yang akan diteliti. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Variabel Bebas atau Variabel Independent (X)

Menurut Sugiyono (2011:61) adalah “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah :

1. Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Indikator untuk mengukur beban kerja yang ada di Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember mengacu pada penelitian yang dilakukan Putra (dalam Sujarwanto:2016) yaitu :

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan pada karyawan tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember yang harus diselesaikan dalam jangka waktu ditentukan sesuai standar perusahaan.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Tentang bagaimana individu menggunakan dengan sebaik-baiknya standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara untuk bekerja semaksimal mungkin tanpa membuang waktu kerja untuk hal yang tidak penting atau yang tidak berhubungan dengan, misalnya handphone atau makan di waktu kerja.

4) Standar Pekerjaan

Pengetahuan yang dimiliki oleh individu mengenai standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompesasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut :

1) Upah

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember yang berbentuk finansial berdasarkan jam kerja, dibayarkan kepada karyawan secara tepat waktu baik bulanan atau harian atau mingguan

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi Tarutama Agribisnis Tarutama Nusantara Jember yang diberikan kepada karyawan tetap bagian produksi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan, seperti Tunjangan Hari Raya (THR)

3) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan kompensasi non finansial berupa sarana dan prasarana yang diberikan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jemer seperti tempat parkir khusus karyawan dan tempat kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan sehingga tercipta kenyamanan dalam bekerja tanpa peru berdesak-desakkan.

3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Menurut Bejo Siswanto (dalam Sinambela, 2016:340) berpendapat bahwa indikator dan disiplin kerja ada 5, yaitu :

1) Frekuensi Kehadiran

Tolak ukur tingkat kedisiplinan karyawan tetap bagian produksi pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau seberapa sering seorang karyawan masuk kerja tepat waktu.

2) Tingkat Kewaspadaan

Ketelitian tiap karyawan tetap bagian produksi Koperasi Tarutama Nusantara Jember terhadap pekerjaan yang dikerjakannya untuk meminimalisir kesalahan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

4) Ketaatan pada Peraturan Kerja

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

5) Etika Kerja

Kesadaran untuk mematuhi etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis serta menghindari terjadinya konflik sesama karyawan.

B. Variabel Terikat/ Variabel Dependent (Y) Kinerja Karyawan

Variabel Terikat (Y) adalah akibat variabel yang dipengaruhi (Arikunto, 2011:39). Dalam penelitian ini variabel terikat dengan symbol (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indicator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara (2009:75), diantaranya :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan hasil yang memuaskan.

2) Kuantitas

Kemampuan karyawan tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan perusahaan setiap harinya.

3) Pelaksanaan Tugas

Kemampuan karyawan tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember untuk melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran karyawan tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember akan mewajibkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2009:134) *skala likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Dengan *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penilaian atas indicator variabel diberi skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| 2. Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| 3. Cukup Setuju (CS) | : diberi skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |

3.7 Uji Instrumen

Data mempunyai kedudukan penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Benar – tidaknya tergantung instrument pengumpulan data. Sedangkan instrument yang baik harus memiliki dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan. Uji validitas adalah suatu yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Arikunto (2011:135) menyatakan bahwa sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Pearsen Product Moment, adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila r hitung $<$ r table maka instrument tidak valid sedangkan apabila r hitung $>$ r table instrument valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r hitung diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan product moment pearson's. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikan $<0,05$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali diambil akan tetap sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronboach Alpha* (Priyatno, 2010:97) yaitu :

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

Keterangan :

α = Koefisien realibilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan apabila tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila ada data yang tidak reliable maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid, atau dapat memperbaiki pertanyaan pada kuesioner dan membagikan ulang.

3.7.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan

dalam penelitian adalah data yang dsitribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2014:147). Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorof-Smirnov dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

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

Data yang diperoleh dari uji nromalitas tidak selalu berdistribusi normal.

Data yang tidak berdistribusi normal dapat diatasi dengan cara sebagai berikut :

- 1) Menambah ukuran sampel dari data. Hal ini berdasarkan Teorama Limit Pusat Gujarati (2006:7) yaitu semakin banyak data semakin mendekati distribusi normal.
- 2) Membuang outlier dari data, yaitu nilai ekstrim yang berada jauh dari rata-rata.
- 3) Melakukan transformasi dari data yang tidak normal.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011:147) Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang teah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variael lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (*variabel terikat*). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Alat analisis data diproses dengan menggunakan program SPSS v.21 for windows. Untuk mengetahui

pengaruh beban kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan kinerja (Y) karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

| | | |
|----------|---|---|
| α | = | Bilangan Konstanta |
| b_1 | = | Koefisien Regresi variabel Beban Kerja |
| b_2 | = | Koefisien Regresi variabel Kompensasi |
| b_3 | = | Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja |
| X_1 | = | Beban Kerja |
| X_2 | = | Kompensasi |
| X_3 | = | Disiplin Kerja |
| Y | = | Kinerja |
| e_i | = | Faktor gangguan |

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linear tidak bias dengan varian yang minimum (Best Linear Unbiased Estimator = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Keseluruhan Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan menganalisa nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor), dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Kriteria yang lain adalah melihat nilai toleransi, jika toleransi > 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

Bila pada model regresi terjadi multikolinieritas maka tindakan yang dilakukan peneliti adalah menambahkan atau menggantikan sampel baru. Selain itu, salah satu alternative untuk mengatasi masalah multikolinieritas adalah dengan cara transformasi variabel dalam bentuk logaritma natural (Ghozali,2016:17).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:39). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujianya dapat dilakukan dengan cara menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scattplot*. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diroduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Uji T

Uji T digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel X dengan variabel Y karyawan bagian produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Jember. Adapun tahapan uji t sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

H_a : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

2) Memilih tingkat signifikansi, dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

3) Membuat kesimpulan

a. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak

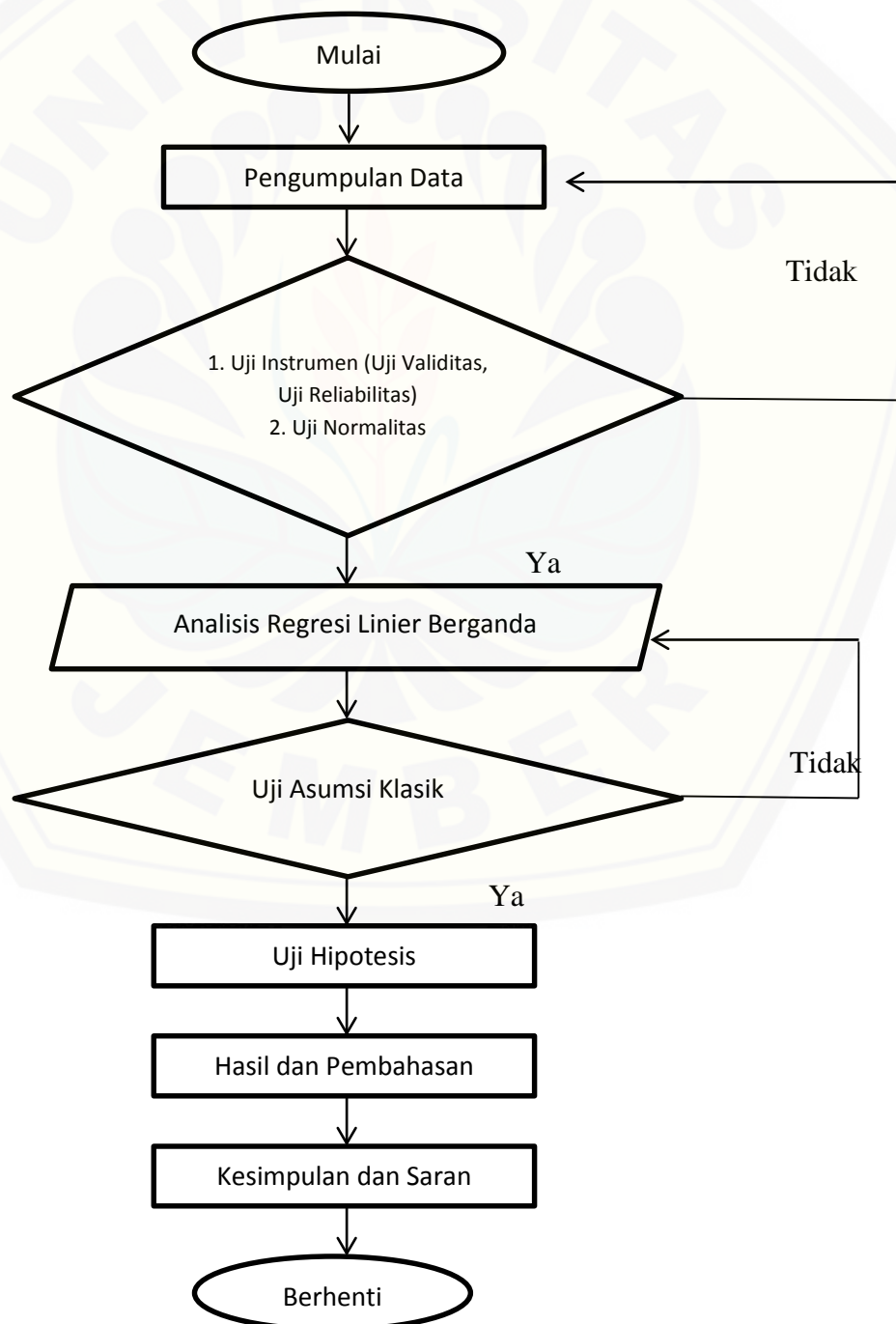
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3.1.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Berikut merupakan kerangka pemecahan masalah dari penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 3.1 :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan kerangka Pemecahan Masalah

Berikut adalah langkah-langkah alur pemecahan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan :

1. Mulai, merupakan tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah.
2. Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.
3. Uji instrument, kegiatan pengujian terhadap data untuk mengetahui validitas data (keabsihan data), reliabilitas data (keandalan data) serta data yang digunakan telah berdistribusi normal.
 - a. Ya, artinya data valid, reliable dan normal, maka lanjut uji analisis linear berganda.
 - b. Tidak, artinya data tidak valid, tidak reliable dan tidak normal, maka kembali pada pengumpulan data. Peneliti dapat melakukan penyesuaian isi kuesioner dengan pernyataan yang lebih tepat dengan kondisi objek penelitian dan melakukan pergantian indikator penelitian yang lebih sesuai.
4. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, yaitu tahap untuk menguji dan memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat dari tahap sebelumnya memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Jika terjadi pelanggaran, maka harus dilakukan perbaikan sebelum menuju ketahap selanjutnya.
6. Uji hipotesis merupakan ujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur.
7. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran yaitu menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut.
9. Berhenti adalah berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

- a. Beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Jember yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan sebaliknya.
- b. Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Jember yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya.
- c. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) tetap bagian produksi Koperasi Agribisnis Nusantara Jember yang artinya semakin tinggi atau semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi atau semakin baik pula kinerja karyawan dan sebaliknya.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka diharapkan bagi instansi dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Bagi Pimpinan Koperasi Agribisnis Nusantara Jember
 - 1) Pimpinan Koperasi Agribisnis Nusantara Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas beban kerja yang telah dirasa baik

- 2) Pimpinan Koperasi Agribisnis Nusantara Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas kompensasi yang telah dirasa baik
- 3) Pimpinan Koperasi Agribisnis Nusantara Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas disiplin kerja yang telah dirasa baik

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian di instansi lainnya dengan menambahkan jumlah sampel. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, dkk. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Kampus MB IPB Padjajaran Bogor.
- Agus Candra, Dkk. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina*. E-Journal. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Amidhan Akbar, Dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, A Dan Suprihadi, H. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Carudin, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia. ISSN 1412-565X. Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011.
- Daryanti, W. 2015. *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Mangli Djaja Raya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro, Nur Dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE-Yogyakarta.

- Iman Tindow, Dkk. 2014. *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang*. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Samratulangi Manado.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PRT Raja Grafindo Persada.
- Kemendagri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. Www. Depdagri.Go.Id. Diakses Tanggal 10 Mei 2013.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Muzammil, Dkk. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia.
- Prawironegoro, D. Dan Utari, D. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Silfiana, Mega. 2016. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Sebagai Variabel Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Alun-Alun Jember*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.
- Sinainbela, L.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Statistika*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwanto. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Solyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tarwaka. 2004. *Ergonomi Industri 2013*. Surakarta: HARAPAN PRESS.
- Tor Sitepu, A. 2013. *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan Bagian Produksi Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember

Di Jember

Dengan hormat,

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompenasi dan Disiplin Kerja karyawan bagian produksi Pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Besar harapan saya Saudara/I dapat memberikan jawaban berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya sehingga jawaban tersebut dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Nur Azizah

170810201346

I. Identitas Responden

1. No. Responden : (diisi peneliti)
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
5. Lama bekerja :
6. Pendidikan terakhir :

II. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda Checklist (✓) pada salah satu jawaban pernyataan yang sesuai dengan yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
 - a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
 - b. Setuju (S) : Skor 4
 - c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Daftar Pernyataan

1. BEBAN KERJA

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Jumlah target pekerjaan yang harus saya selesaikan dengan standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 2. | Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. | | | | | |
| 3. | Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 4. | Saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang standar pekerjaan. | | | | | |

2. KOMPENSASI

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Perusahaan selalu memberikan upah kepada saya tepat waktu. | | | | | |
| 2. | Saya menerima upah tambahan di jam lembur. | | | | | |
| 3. | Saya selalu mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dari perusahaan. | | | | | |
| 4. | Saya mendapatkan fasilitas tempat parkir khusus karyawan di tempat saya bekerja. | | | | | |
| 5. | Tempat kerja yang disediakan perusahaan cukup luas sehingga saya dan karyawan lainnya tidak perlu berdesak-desakkan saat bekerja. | | | | | |

3. DISIPLIN KERJA

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya selalu datang kerja tepat waktu | | | | | |
| 2. | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan. | | | | | |
| 3. | Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | | |
| 4. | Saya selalu menaati semua pertauran dalam bekerja sesuai ketetapan perusahaan. | | | | | |
| 5. | Saya melakukan pekerjaan sesuai pedoman kerja perusahaan. | | | | | |
| 6. | Saya menjunjung tinggi etika dalam bekerja untuk menghindari konflik demi terciptanya suasana kerja yang harmonis. | | | | | |

4. KINERJA KARYAWAN

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan agar menghasilkan output yang optimal. | | | | | |
| 2. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. | | | | | |
| 3. | Selama saya bekerja, saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat (tidak ada kesalahan). | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 4. | Dalam bekerja, saya menyadari bahwa saya berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|



Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

| No | X1 | | | | X1 | X2 | | | | | X2 | X3 | | | | | | X3 | Y | | | | Y |
|----|----|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|---|---|---|----|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 14 | 3 | 3 | 5 | 5 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 21 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | |
| 19 | 5 | 4 | 2 | 5 | 16 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|-----------|-----------|---|---|---|-----------|-----------|
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 2 | 14 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 33 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |



Lampiran 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Beban Kerja (X₁)

Statistics

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 |
|---|---------|------|------|------|------|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 4 | 15 | 37.5 | 37.5 | 50.0 |
| | 5 | 20 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | 4 | 18 | 45.0 | 45.0 | 60.0 |
| | 5 | 16 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3 | 2 | 5.0 | 5.0 | 7.5 |
| | 4 | 17 | 42.5 | 42.5 | 50.0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5 | 20 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| 4 | 19 | 47.5 | 47.5 | 50.0 |
| 5 | 20 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Kompensasi (X₂)

Statistics

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
|---|---------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| 3 | 4 | 10.0 | 10.0 | 17.5 |
| 4 | 19 | 47.5 | 47.5 | 65.0 |
| 5 | 14 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|-------|---|----|-------|-------|-------|
| Valid | 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 4 | 27 | 67.5 | 67.5 | 75.0 |
| | 5 | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3 | 8 | 20.0 | 20.0 | 22.5 |
| | 4 | 19 | 47.5 | 47.5 | 70.0 |
| | 5 | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 10.0 |
| | 4 | 23 | 57.5 | 57.5 | 67.5 |
| | 5 | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 4 | 29 | 72.5 | 72.5 | 75.0 |
| | 5 | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |

Statistics

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
|---|-------|------|-------|-------|------|------|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | | |

Disiplin Kerja (X₃)

Statistics

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 4 | 19 | 47.5 | 47.5 | 55.0 |
| | 5 | 18 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 4 | 15 | 37.5 | 37.5 | 45.0 |
| | 5 | 22 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| 4 | 22 | 55.0 | 55.0 | 67.5 |
| 5 | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| 3 | 4 | 10.0 | 10.0 | 12.5 |
| 4 | 23 | 57.5 | 57.5 | 70.0 |
| 5 | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| 4 | 20 | 50.0 | 50.0 | 57.5 |
| 5 | 15 | 37.5 | 37.5 | 95.0 |
| 6 | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | |

| | | | | | |
|-------|---|----|-------|-------|-------|
| Valid | 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 4 | 17 | 42.5 | 42.5 | 50.0 |
| | 5 | 20 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|---|---------|----|----|----|----|
| N | Valid | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 10.0 |
| | 4 | 30 | 75.0 | 75.0 | 85.0 |
| | 5 | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3 | 4 | 10.0 | 10.0 | 12.5 |
| | 4 | 28 | 70.0 | 70.0 | 82.5 |
| | 5 | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 4 | 28 | 70.0 | 70.0 | 75.0 |
| | 5 | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 4 | 28 | 70.0 | 70.0 | 72.5 |
| | 5 | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4. Uji Instrumen

Uji Validitas

Beban Kerja (X_1)

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1 |
|--------------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1 | .579** | .154 | -.157 | .675** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .343 | .334 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X1.2 Pearson Correlation | .579** | 1 | .102 | .085 | .746** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .530 | .601 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X1.3 Pearson Correlation | .154 | .102 | 1 | .102 | .574** |
| Sig. (2-tailed) | .343 | .530 | | .531 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X1.4 Pearson Correlation | -.157 | .085 | .102 | 1 | .397* |
| Sig. (2-tailed) | .334 | .601 | .531 | | .011 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X1 Pearson Correlation | .675** | .746** | .574** | .397* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .011 | |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

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

Kompensasi (X₂)

Correlations

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2 |
|--------------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|
| X2.1 Pearson Correlation | 1 | .177 | -.233 | .223 | .374* | .650** |
| Sig. (2-tailed) | | .275 | .148 | .167 | .017 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.2 Pearson Correlation | .177 | 1 | -.021 | -.163 | .041 | .346* |
| Sig. (2-tailed) | .275 | | .898 | .315 | .800 | .029 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.3 Pearson Correlation | -.233 | -.021 | 1 | .029 | -.167 | .595 |
| Sig. (2-tailed) | .148 | .898 | | .861 | .302 | .005 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.4 Pearson Correlation | .223 | -.163 | .029 | 1 | .560** | .629** |
| Sig. (2-tailed) | .167 | .315 | .861 | | .000 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.5 Pearson Correlation | .374* | .041 | -.167 | .560** | 1 | .629** |
| Sig. (2-tailed) | .017 | .800 | .302 | .000 | | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2 Pearson Correlation | .650** | .346* | .295 | .629** | .629** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .029 | .065 | .000 | .000 | |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

Correlations

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2 |
|--------------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|
| X2.1 Pearson Correlation | 1 | .177 | -.233 | .223 | .374* | .650** |
| Sig. (2-tailed) | | .275 | .148 | .167 | .017 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.2 Pearson Correlation | .177 | 1 | -.021 | -.163 | .041 | .346* |
| Sig. (2-tailed) | .275 | | .898 | .315 | .800 | .029 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.3 Pearson Correlation | -.233 | -.021 | 1 | .029 | -.167 | .595 |
| Sig. (2-tailed) | .148 | .898 | | .861 | .302 | .005 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.4 Pearson Correlation | .223 | -.163 | .029 | 1 | .560** | .629** |
| Sig. (2-tailed) | .167 | .315 | .861 | | .000 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.5 Pearson Correlation | .374* | .041 | -.167 | .560** | 1 | .629** |
| Sig. (2-tailed) | .017 | .800 | .302 | .000 | | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2 Pearson Correlation | .650** | .346* | .295 | .629** | .629** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .029 | .065 | .000 | .000 | |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

Correlations

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2 |
|--------------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|
| X2.1 Pearson Correlation | 1 | .177 | -.233 | .223 | .374* | .650** |
| Sig. (2-tailed) | | .275 | .148 | .167 | .017 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.2 Pearson Correlation | .177 | 1 | -.021 | -.163 | .041 | .346* |
| Sig. (2-tailed) | .275 | | .898 | .315 | .800 | .029 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.3 Pearson Correlation | -.233 | -.021 | 1 | .029 | -.167 | .595 |
| Sig. (2-tailed) | .148 | .898 | | .861 | .302 | .005 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.4 Pearson Correlation | .223 | -.163 | .029 | 1 | .560** | .629** |
| Sig. (2-tailed) | .167 | .315 | .861 | | .000 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.5 Pearson Correlation | .374* | .041 | -.167 | .560** | 1 | .629** |
| Sig. (2-tailed) | .017 | .800 | .302 | .000 | | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2 Pearson Correlation | .650** | .346* | .295 | .629** | .629** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .029 | .065 | .000 | .000 | |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

Disiplin Kerja (X₃)

Correlations

| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3 |
|--------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X3.1 Pearson Correlation | 1 | -.072 | .252 | .044 | -.058 | -.024 | .373* |
| Sig. (2-tailed) | | .660 | .117 | .789 | .724 | .883 | .018 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.2 Pearson Correlation | -.072 | 1 | .074 | -.163 | -.260 | .247 | .360 |
| Sig. (2-tailed) | .660 | | .649 | .314 | .105 | .124 | .005 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.3 Pearson Correlation | .252 | .074 | 1 | .158 | .156 | .099 | .591** |
| Sig. (2-tailed) | .117 | .649 | | .330 | .336 | .541 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.4 Pearson Correlation | .044 | -.163 | .158 | 1 | .289 | .199 | .548** |
| Sig. (2-tailed) | .789 | .314 | .330 | | .070 | .219 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.5 Pearson Correlation | -.058 | -.260 | .156 | .289 | 1 | .296 | .518** |
| Sig. (2-tailed) | .724 | .105 | .336 | .070 | | .064 | .001 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.6 Pearson Correlation | -.024 | .247 | .099 | .199 | .296 | 1 | .618** |
| Sig. (2-tailed) | .883 | .124 | .541 | .219 | .064 | | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3 Pearson Correlation | .373* | .260 | .591** | .548** | .518** | .618** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .018 | .105 | .000 | .000 | .001 | .000 | |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .644** | .327* | .608** | .725** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .039 | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y2 | Pearson Correlation | .644** | 1 | .385* | .566** | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .014 | .000 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y3 | Pearson Correlation | .327* | .385* | 1 | .201 | .543** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .014 | | .213 | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y4 | Pearson Correlation | .608** | .566** | .201 | 1 | .710** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .213 | | .000 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y | Pearson Correlation | .725** | .766** | .543** | .710** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

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

Uji Reliabilitas

Beban Kerja (X_1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .722 | 5 |

Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .659 | 6 |

Disiplin Kerja (X_3)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .669 | 7 |

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .818 | 5 |

Lampiran 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | X1 | X2 | X3 | Y |
|---------------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|
| N | | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 17.48 | 20.75 | 26.02 | 16.62 |
| | Std. Deviation | 1.664 | 1.721 | 1.928 | 1.372 |
| Most Differences | Extreme Absolute | .199 | .191 | .168 | .301 |
| | Positive | .137 | .159 | .153 | .301 |
| | Negative | -.199 | -.191 | -.168 | -.199 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.257 | 1.209 | 1.065 | 1.202 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .085 | .107 | .206 | .101 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | |
| | | | | | |

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X3, X1, X2 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .625 ^a | .391 | .340 | 1.114 |

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

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 28.666 | 3 | 9.555 | 7.694 | .000 ^a |
| | Residual | 44.709 | 36 | 1.242 | | |
| | Total | 73.375 | 39 | | | |

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.184 | 3.303 | | 2.478 | .018 |

| | | | | | |
|----|-------|------|-------|--------|------|
| X1 | -.322 | .117 | -.390 | -2.757 | .009 |
| X2 | .320 | .114 | .402 | 2.817 | .008 |
| X3 | .285 | .093 | .401 | 3.055 | .004 |

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

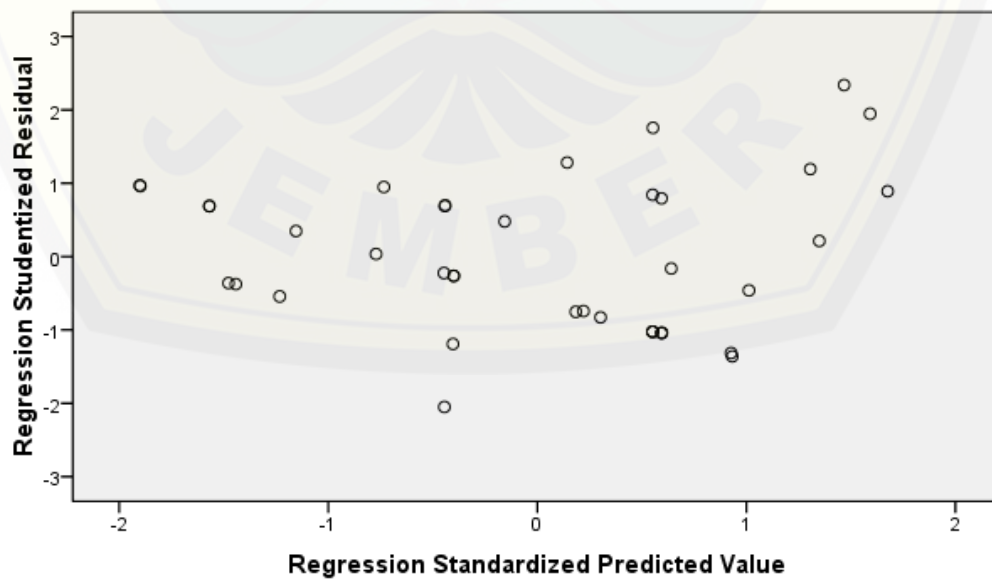
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.184 | 3.303 | | 2.478 | .018 | | |
| | X1 | -.322 | .117 | -.390 | -2.757 | .009 | .844 | 1.185 |
| | X2 | .320 | .114 | .402 | 2.817 | .008 | .832 | 1.202 |
| | X3 | .285 | .093 | .401 | 3.055 | .004 | .983 | 1.017 |

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 8. Hasil Uji t

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X3, X1, X2 ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .625 ^a | .391 | .340 | 1.114 |

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 28.666 | 3 | 9.555 | 7.694 | .000 ^a |
| | Residual | 44.709 | 36 | 1.242 | | |
| | Total | 73.375 | 39 | | | |

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

| | | | | | | |
|---|------------|-------|-------|-------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 8.184 | 3.303 | | 2.478 | .018 |
| | X1 | -.322 | .117 | -.390 | -2.757 | .009 |
| | X2 | .320 | .114 | .402 | 2.817 | .008 |
| | X3 | .285 | .093 | .401 | 3.055 | .004 |

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 9. Tabel t

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|---------|---------|----------|---------|---------|----------|
| df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.8205 | 63.6567 | 318.3088 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| | | | | | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Lampiran 10. Tabel r

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|---------------|--|------------|------------|------------|------------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.000 |
| | 5 | | | | |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0,1 | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,001 |
| 1 | 0.987 7 | 0.996 9 | 0.999 5 | 0.999 9 | 1.000 0 |
| 2 | 0.900 0 | 0.950 0 | 0.980 0 | 0.990 0 | 0.999 0 |
| 3 | 0.805 4 | 0.878 3 | 0.934 3 | 0.958 7 | 0.991 1 |
| 4 | 0.729 3 | 0.811 4 | 0.882 2 | 0.917 2 | 0.974 1 |
| 5 | 0.669 4 | 0.754 5 | 0.832 9 | 0.874 5 | 0.950 9 |
| 6 | 0.621 5 | 0.706 7 | 0.788 7 | 0.834 3 | 0.924 9 |
| 7 | 0.582 2 | 0.666 4 | 0.749 8 | 0.797 7 | 0.898 3 |
| 8 | 0.549 4 | 0.631 9 | 0.715 5 | 0.764 6 | 0.872 1 |
| 9 | 0.521 4 | 0.602 1 | 0.685 1 | 0.734 8 | 0.847 0 |
| 10 | 0.497 3 | 0.576 0 | 0.658 1 | 0.707 9 | 0.823 3 |

| | | | | | |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 11 | 0.476 2 | 0.552 9 | 0.633 9 | 0.683 5 | 0.801 0 |
| 12 | 0.457 5 | 0.532 4 | 0.612 0 | 0.661 4 | 0.780 0 |
| 13 | 0.440 9 | 0.514 0 | 0.592 3 | 0.641 1 | 0.760 4 |
| 14 | 0.425 9 | 0.497 3 | 0.574 2 | 0.622 6 | 0.741 9 |
| 15 | 0.412 4 | 0.482 1 | 0.557 7 | 0.605 5 | 0.724 7 |
| 16 | 0.400 0 | 0.468 3 | 0.542 5 | 0.589 7 | 0.708 4 |
| 17 | 0.388 7 | 0.455 5 | 0.528 5 | 0.575 1 | 0.693 2 |
| 18 | 0.378 3 | 0.443 8 | 0.515 5 | 0.561 4 | 0.678 8 |
| 19 | 0.368 7 | 0.432 9 | 0.503 4 | 0.548 7 | 0.665 2 |
| 20 | 0.359 8 | 0.422 7 | 0.492 1 | 0.536 8 | 0.652 4 |
| 21 | 0.351 5 | 0.413 2 | 0.481 5 | 0.525 6 | 0.640 2 |
| 22 | 0.343 8 | 0.404 4 | 0.471 6 | 0.515 1 | 0.628 7 |
| 23 | 0.336 5 | 0.396 1 | 0.462 2 | 0.505 2 | 0.617 8 |
| 24 | 0.329 7 | 0.388 2 | 0.453 4 | 0.495 8 | 0.607 4 |
| 25 | 0.323 3 | 0.380 9 | 0.445 1 | 0.486 9 | 0.597 4 |

| | | | | | |
|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 26 | 0.317 2 | 0.373 9 | 0.437 2 | 0.478 5 | 0.588 0 |
| 27 | 0.311 5 | 0.367 3 | 0.429 7 | 0.470 5 | 0.579 0 |
| 28 | 0.306 1 | 0.361 0 | 0.422 6 | 0.462 9 | 0.570 3 |
| 29 | 0.300 9 | 0.355 0 | 0.415 8 | 0.455 6 | 0.562 0 |
| 30 | 0.296 0 | 0.349 4 | 0.409 3 | 0.448 7 | 0.554 1 |
| 31 | 0.291 3 | 0.344 0 | 0.403 2 | 0.442 1 | 0.546 5 |
| 32 | 0.286 9 | 0.338 8 | 0.397 2 | 0.435 7 | 0.539 2 |
| 33 | 0.282 6 | 0.333 8 | 0.391 6 | 0.429 6 | 0.532 2 |
| 34 | 0.278 5 | 0.329 1 | 0.386 2 | 0.423 8 | 0.525 4 |
| 35 | 0.274 6 | 0.324 6 | 0.381 0 | 0.418 2 | 0.518 9 |
| 36 | 0.270 9 | 0.320 2 | 0.376 0 | 0.412 8 | 0.512 6 |
| 37 | 0.267 3 | 0.316 0 | 0.371 2 | 0.407 6 | 0.506 6 |
| 38 | 0.263 8 | 0.312 0 | 0.366 5 | 0.402 6 | 0.500 7 |
| 39 | 0.260 5 | 0.308 1 | 0.362 1 | 0.397 8 | 0.495 0 |
| 40 | 0.257 3 | 0.304 4 | 0.357 8 | 0.393 2 | 0.489 6 |

| | | | | | |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 41 | 0.254 2 | 0.300 8 | 0.353 6 | 0.388 7 | 0.484 3 |
| 42 | 0.251 2 | 0.297 3 | 0.349 6 | 0.384 3 | 0.479 1 |
| 43 | 0.248 3 | 0.294 0 | 0.345 7 | 0.380 1 | 0.474 2 |
| 44 | 0.245 5 | 0.290 7 | 0.342 0 | 0.376 1 | 0.469 4 |
| 45 | 0.242 9 | 0.287 6 | 0.338 4 | 0.372 1 | 0.464 7 |

