



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. MANGLI DJAJA RAYA,
UNIT MANGLI, JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPENSATION AND WORK
DICIPLINE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF
PRODUCTION SECTOR IN PT. MANGLI DJAJA
RAYA, MANGLI UNIT, JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Irani Sabela
NIM. 130810201056

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. MANGLI DJAJA RAYA,
UNIT MANGLI, JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPENSATION AND WORK
DICIPLINE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF
PRODUCTION SECTOR IN PT. MANGLI DJAJA
RAYA, MANGLI UNIT, JEMBER*

SKRIPSI

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

Oleh:

Irani Sabela

NIM. 130810201056

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Irani Sabela
Nim : 130810201056
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

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

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

Jember, 16 Agustus 2017

Yang menyatakan,

Irani Sabela

NIM. 130810201056

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TETAP BAGIAN PRODUKSI PT. MANGLI DJAJA
RAYA UNIT MANGLI JEMBER

Nama Mahasiswa : Irani Sabela
NIM : 130810201056
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 16 Agustus 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si.

NIP.19741212 200012 2 001

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI
PT. MANGLI DJAJA RAYA UNIT MANGLI JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Irani Sabela
Nim : 130810201056
Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

Agustus 2017

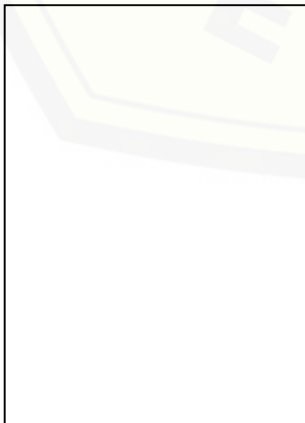
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono, M.M.
NIP. 19640404 198902 1 001 : (.....)

Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.
NIP. 19791221 200812 2 002 : (.....)

Anggota : Drs. Marmono Singgih, M.Si.
NIP. 19660904 199002 1 001 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

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

PERSEMBAHAN

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

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Ibunda tercinta Rieke Saryuniyang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Kakakku tersayangAzyatul Madiyah yang telah memberikan motivasi dan dukungan moralselama ini.
4. Keponakan tercinta Faidh Nabeel Al Hakim yang selalu bisa meningkatkan semangatku untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Satu-satunya hal yang harus kita takuti adalah ketakutan itu sendiri”

(Franklin D.Roosevelt)

“Orang yang menginginkan impiannya menjadi kenyataan, harus menjaga diri agar tidak tertidur”

(Richard Wheeler)

“Jangan pernah menunggu. Waktunya tidak akan pernah tepat”

(Napoleon Hill)

“Yakinlah kau bisa dan kau sudah separuh jalan menuju ke sana”

(Theodore Roosevelt)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

“Tak ada yang bisa membuatmu merasa rendah diri tanpa persetujuanmu”

(Eleanor Roosevelt)

"Melalui kesabaran, seseorang dapat meraih lebih dari pada melalui kekuatan yang dimilikinya"

(Edmund Burke)

“Ketahuilah bahwa sabar, jika dipandang dalam permasalahan seseorang adalah ibarat kepala dari suatu tubuh. Jika kepalanya hilang maka keseluruhan tubuh itu akan membusuk. Sama halnya, jika kesabaran hilang, maka seluruh permasalahan akan rusak”

(Sayidina Ali bin Abi Thalib)

RINGKASAN

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember; Irani Sabela; 130810201056; 2017;96 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.

PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember adalah perusahaan yang bergerak dalam sektor industri tembakau. Masalah yang sering timbul di perusahaan 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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 kuisioner terhadap 40 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kompensasi, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

SUMMARY

The Influence of Workload Compensation and Dicipline on The Permanent Employees Performance of Production Sector in PT. Mangli Djaja Raya, Mangli Unit, Jember; Irani Sabela; 130810201056; 2017; 96pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

One way to achieve the objectives of the company is to manage the available resources as well as possible, in terms of this resource in question is of Human Resources (HR). The management of the Human Resources (HR) be caused by humans is the most important factor in the company, this is because humans occupy the central and can not be replaced its role as a rational in managing, to move and control all other resources. of Human Resources (HR) in question here is the employee. The company will always strive to improve the performance of its employees because the highly influential on the success of a company.

PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember is a company engaged in the sector of the tobacco industry. The problem often arises in this company one of them is a matter of performance of our employees and has been a problem often faced by every company in Indonesia. This study purpose to find the influence of the four variables: the workload, compensation, work discipline and employee performance on the employees of PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. It can be attributed to the behavior of the employees who can make the performance of every employee dropped like employees who weren't able to complete the assignment in accordance with the appointed time, the lack of benefits to employees who are given the company, they come late and didn't use at work as optimal as possible.

Object in this study are employees of PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. The method of data collection be done by spreading the questionnaire to all employees of PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember as many as 40 employees. The method of data analyze using Regresi Linier Berganda Analysis the independent variables of the workload, compensation, work discipline and employee performance as dependent variable. This study using data from the applicability to the primary. The primary by researchers from the object research directly for example, interviews and distributed questionnaires to 40 of the respondents.

The results showed that variable workload, compensation, work discipline have a significant effect on variable performance on the employees of PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. So it can be concluded that the burden of work, compensation, work discipline can affect the performance of employees.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad 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 S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M.,Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M., dan Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Hadi Santoso selaku kepala gudang PT. Mangli Djaja Raya (MDR) Unit Mangli dan staf lainnya yang sudah banyak membantu saya selama melakukan

penelitian.

7. Bapak N. Ari Subagio S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
9. Teristimewa untuk Ibunda Tercinta Rieke Saryuni, terima kasih atas dukungan pengorbanan, doa, kesabaran yang begitu hebat, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
10. Teristimewa untuk Almarhum Ayahanda Tercinta Ibrahim Husein yang telah dipanggil terlebih dahulu oleh Allah SWT, terima kasih sudah mengajarkanku arti perjuangan hidup dan mensyukuri atas apa yang dimiliki saat ini.
11. Kakakku tersayang Nashrullah Ismail, Azyatul Madiyah dan Achmad Chairunas yang telah memberikan motivasi dan doahingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Terima Kasih Amek yang sudah merawatku dengan sangat baik mulai kecil hingga jadi sebesar ini dengan penuh kasih sayang dan doanya.
13. Papa Mamaku tersayang, Bapak Joewono dan Ibu Amanah, terima kasih atas kasih sayang dan ketulusan hati kalian selama ini.
14. Terima kasih untuk mamangku tercinta, mang Tholip atas segala jasa menjaga keluargaku selama ini serta kasih sayangnya selama ini.
15. Terima kasih keponakan sekaligus adik sekaligus sahabat, Rara Puspa Ramadhan yang selalu siap siaga memotivasi dan memberikan dukungan.
16. Yuzie Qomariah Alfatih dan Frisyani Praja Prayuda, terima kasih atas segala gurauan yang sangat menghibur saya selama ini.
17. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
18. Terima kasih untuk sahabat tapi tetangga, Nurul Indah Fitriani atas kesabaran yang luar biasa selama ini.
19. Terima kasih Oktamega Dwi H, Dhita Yuly K, Rizal Ardian, Rensi Yulia R dan

Nella Basasa, kalian luar biasa.

20. Terima kasih Gengs, Veryantika Putri P, Ismi Onita, Nur Fadhilah, atas kebersamaannya selama ini.
21. Terima kasih teman kenthal baru tercinta, Dinda dan Uus.
22. Terima kasih Diah, Nadia, Pinky, Riski Intan, Femmy, Bima, Pungky, Delvia dan Yongky atas segala bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, dan ilmunya selama ini..
23. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
24. Terima Kasih teman-teman KKN 074 atas dukungan selama ini.
25. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

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, 16 Agustus 2017

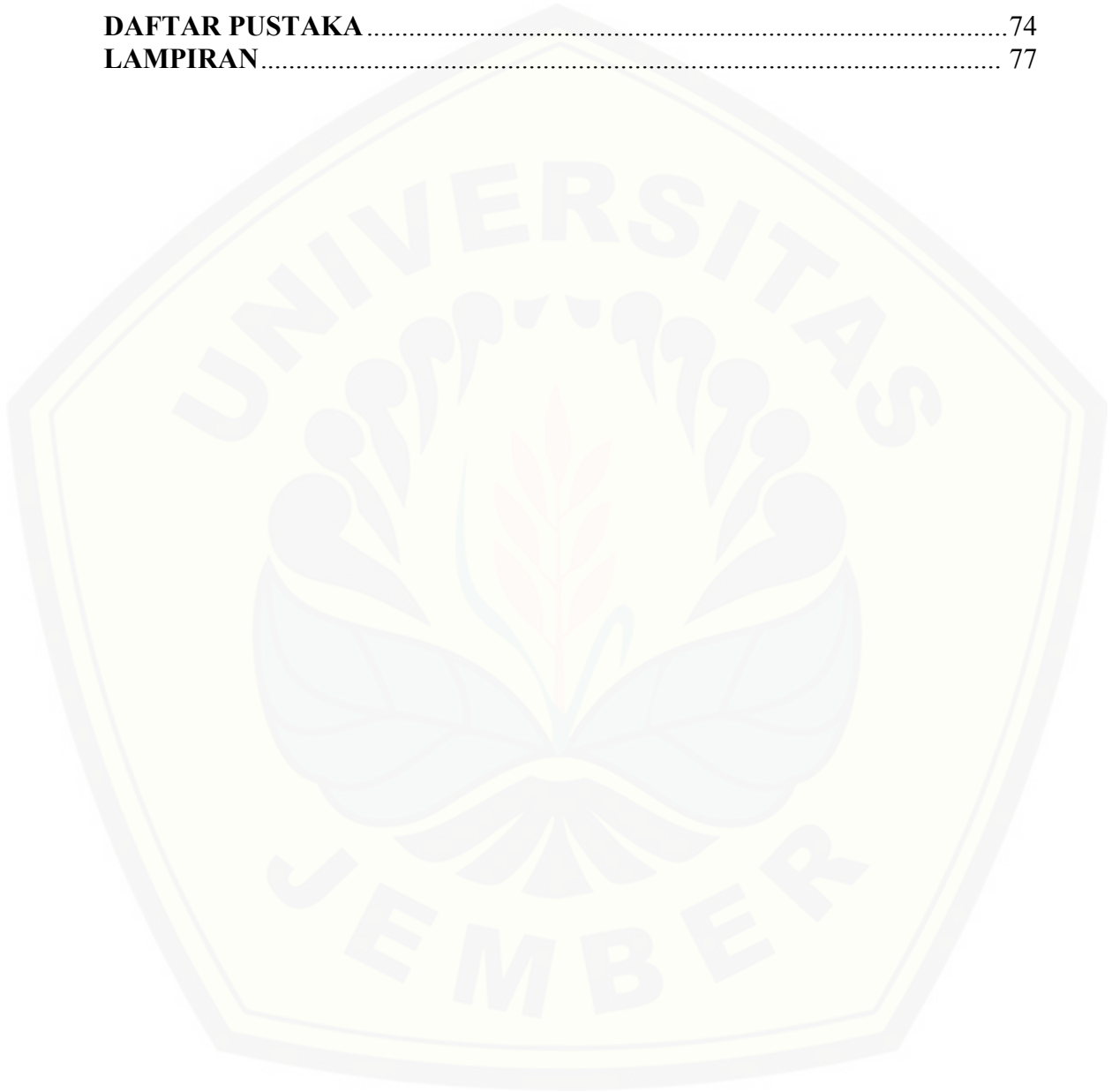
Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| HALAMAN MOTTO | vii |
| RINGKASAN | viii |
| SUMMARY | ix |
| PRAKATA | x |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 7 |
| 2.1.1 Beban Kerja..... | 7 |
| 2.1.2 Kompensasi..... | 12 |
| 2.1.3 Disiplin Kerja..... | 17 |
| 2.1.4 Kinerja..... | 19 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 27 |
| 2.4 Hipotesis..... | 28 |
| 2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja..... | 28 |
| 2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja..... | 28 |
| 2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja..... | 29 |
| BAB 3. METODE PENELITIAN | 31 |
| 3.1 Rancangan Penelitian..... | 31 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 31 |
| 3.3 Jenis Data dan Sumber Data..... | 32 |
| 3.3.1 Jenis Data..... | 32 |
| 3.3.2 Sumber Data..... | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 32 |
| 3.5 Identifikasi Variabel Penelitian..... | 33 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel | 33 |
| 3.6.1 Definisi Operasional | 33 |
| 3.6.2 Skala Pengukuran..... | 37 |
| 3.7 Uji Instrumen | 37 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 38 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 39 |
| 3.7.2 Uji Normalitas Data | 39 |
| 3.8 Metode Analisis Data..... | 40 |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif..... | 40 |
| 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 40 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik..... | 41 |
| 1. Uji Multikolinieritas..... | 41 |
| 2. Uji heteroskedastisitas | 42 |
| 3.10 Uji Hipotesis | 42 |
| 1. Uji t | 42 |
| 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah | 44 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 46 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 46 |
| 4.1.1 Gambaran Umum PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember..... | 46 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember | 47 |
| 4.1.3 Tugas dan Fungsi Masing-masing bagian..... | 48 |
| 4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian | 50 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden | 50 |
| 4.2.2 Deskripsi Variabel Beban Kerja | 53 |
| 4.2.3 Deskripsi Variabel Kompensasi..... | 54 |
| 4.2.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja..... | 56 |
| 4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja | 57 |
| 4.3 Hasil Analisis Data..... | 58 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 58 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas | 60 |
| 4.3.3 Uji Normalitas Data | 61 |
| 4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda | 61 |
| 4.3.5 Uji Asumsi Klasik..... | 63 |
| 4.3.6 Uji Hipotesis | 65 |
| 4.4 Pembahasan Atas Hasil Penelitian | 66 |
| 4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja | 66 |
| 4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja..... | 68 |
| 4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja..... | 69 |
| 4.5 Keterbatasan Penelitian..... | 71 |

| | |
|--|----|
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | 72 |
| 5.1 Kesimpulan | 72 |
| 5.2 Saran | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA | 74 |
| LAMPIRAN | 77 |

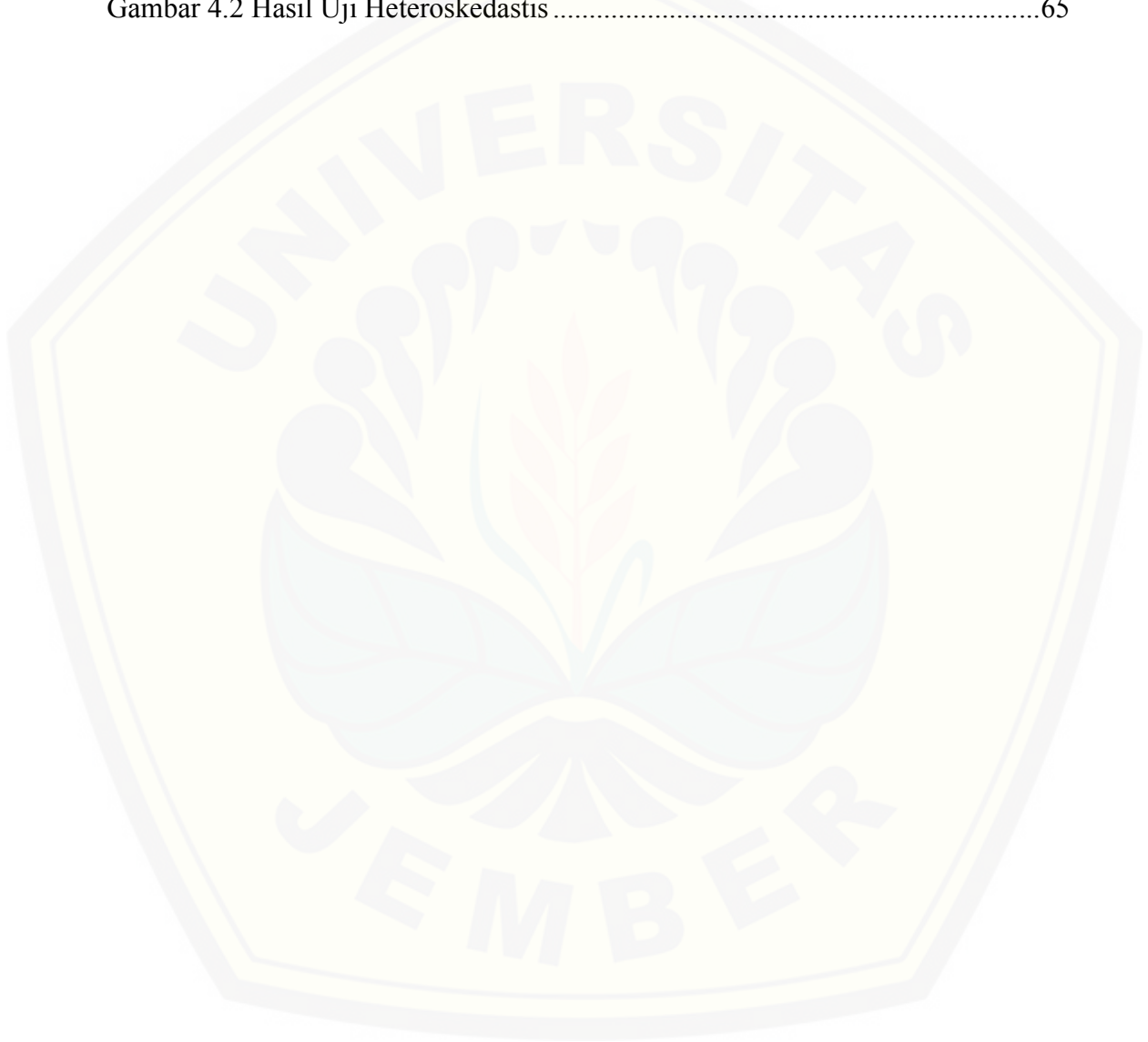


DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Tiap Bagian | 50 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 51 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 52 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 53 |
| Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Beban Kerja | 53 |
| Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi | 55 |
| Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja..... | 56 |
| Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja..... | 57 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas..... | 59 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 60 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data..... | 61 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... | 62 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 64 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji t..... | 65 |

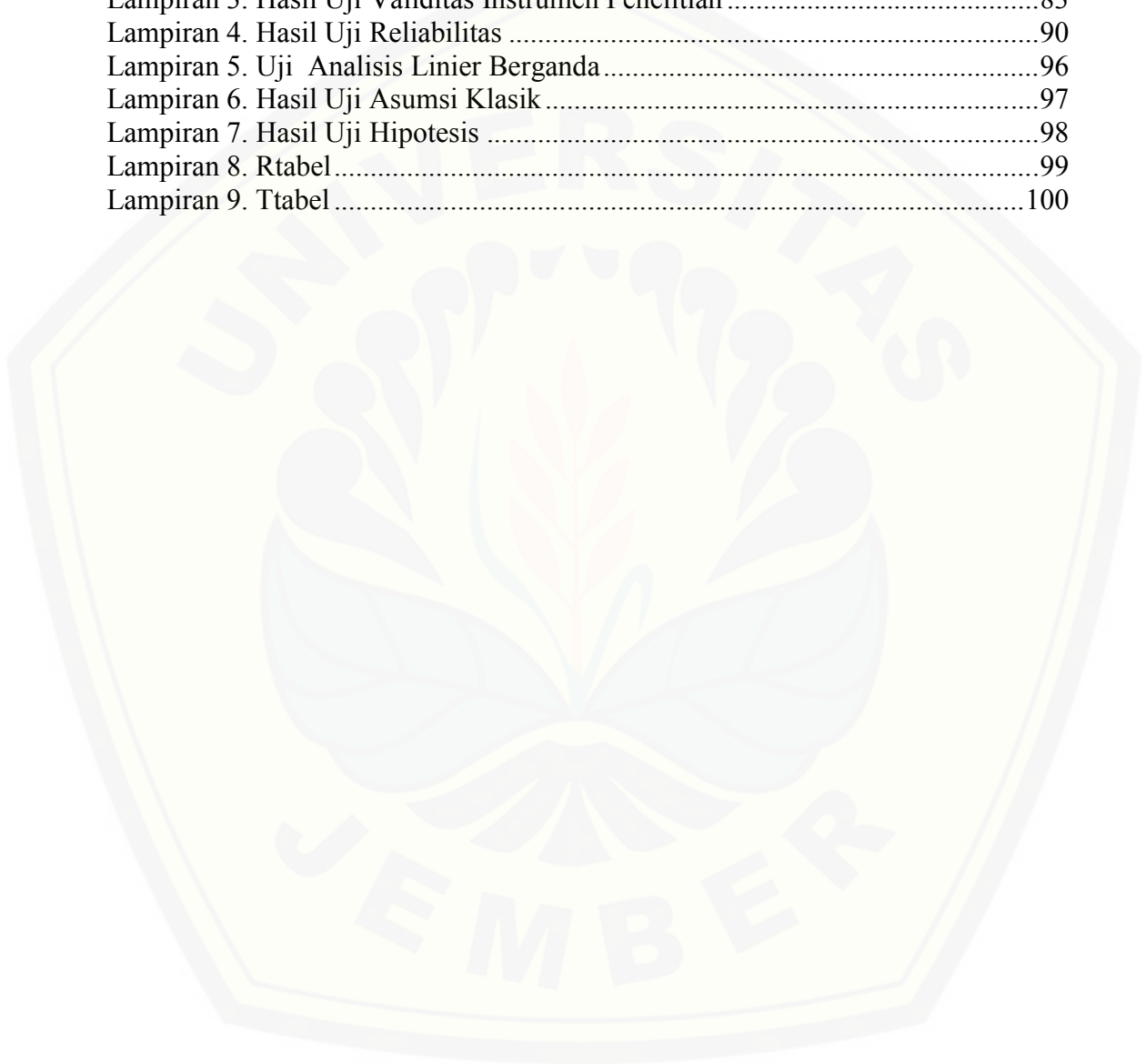
DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 27 |
| Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah..... | 44 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember | 47 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastis | 65 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian | 77 |
| Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden | 81 |
| Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian | 83 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas | 90 |
| Lampiran 5. Uji Analisis Linier Berganda | 96 |
| Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik | 97 |
| Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis | 98 |
| Lampiran 8. Rtabel | 99 |
| Lampiran 9. Ttabel | 100 |



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis di era globalisasi seperti sekarang 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 peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada 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 berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Mangkunegara (dalam Astianto dan Suprihhadi, 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 berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah 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 yang 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

keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawanpun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah dan nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. 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 atas 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. Setiap perusahaan mengharapkan pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten agar tidak pindah ke perusahaan lain. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus berjalan secara efektif dan sesuai dengan beban kerja yang diterima tiap karyawan. Ada pula disiplin 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 produktif. Disiplin diperlukan dalam suatu perusahaan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan terjadi dalam melakukan pekerjaan.

Jember adalah salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Timur. Menjadi salah satu daerah produsen dan penghasil tembakau terbesar dengan produk berkualitas membuat Kabupaten Jember dikenal sejak lama sebagai “Kota Tembakau”. Salah satu perusahaan di Kabupaten Jember yang bergerak dalam sektor industri tembakau adalah PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli, berlokasi di Jln. Hayam Wuruk No. 139. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan tembakau

dan jasa pengeringan tembakau (redraying) serta produksi cerutu dengan daya serap sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mencapai lebih dari 200 orang. Penting bagi PT. Mangli Djaja Raya untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai secara maksimal.

Fenomena yang terjadi pada PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli adalah pembagian beban kerja yang sama rata kepada setiap karyawan bagian produksi yaitu harus menyelesaikan 25-30 kg per hari untuk pemilahan tembakau sesuai grade/tingkatan kualitasnya, namun sering kali para karyawan tidak dapat mencapai target tersebut. Hal ini dikarenakan umpan (tembakau) yang didapat tiap karyawan berbeda-beda karena pembagian tembakau dilakukan secara acak dan pengerjaannya 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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 membuat karyawan tersebut mendapatkan bonus, tetapi jika karyawan tersebut bekerja lembur maka akan mendapatkan upah Rp. 5000/jam. Kompensasi berupa tunjangan kesehatan (BPJS kesehatan) masih dalam proses pendataan dari pihak perusahaan, Sedangkan untuk jaminan hari tua (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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli ini seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja setiap harinya sehingga mengakibatkan

atasan memberikan sanksi kepada yang bersangkutan yaitu dilarang masuk kerja. Selain itu, pada jam kerja diketahui masih ada karyawan yang bermain hp, makan saat jam kerja, berbincang-bincang dengan sesama karyawan, dan sering ke toilet hanya untuk merias diri, sehingga tidak fokus 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 PT. MANGLI DJAJA RAYA UNIT MANGLI JEMBER”.

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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember?

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember dalam menentukan kebijakan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia, khususnya mengenai beban kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. 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. Ada pula Kasmir (2016:40) berpendapat bahwa beban kerja adalah pembagian antara total baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu periode tertentu. Dari hasil ini juga akan terlihat apakah beban kerja seseorang berlebih atau kurang.

Menurut Munandar (2012:384) beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit atau kurang sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebih timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Munandar menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik fisik maupun mental dan ini dapat merupakan sumber stres pekerjaan. Beban kerja berlebih, akan membutuhkan waktu untuk bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan, dan ini yang merupakan sumber tambahan beban kerja. Setiap pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan secara cepat, dalam waktu sesingkat mungkin. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau

menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Menurut Munandar yang mengutip pendapat Friedmen dan Rosenman (1974) menunjukkan bahwa desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovasculer, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang akan diselesaikan, dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja, dan ini juga akan menjadi pembangkit stres. Pekerjaan yang terlalu sedikit dibebankan setiap hari, dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis dari tenaga kerja. Berdasarkan pendapat Munandar dapat disimpulkan bahwa beban kerja terlalu sedikit karena tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan kecakapan potensinya secara penuh. Keadaan ini menimbulkan kebosanan dan akan menurunkan semangat kerja serta motivasi kerja, timbul rasa ketidakpuasan bekerja, kecenderungan meninggalkan pekerjaan, depresi, peningkatan kecemasan, mudah tersinggung dan keluhan psikosomatik.

Menurut Tarwaka (2013:107) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor external maupun internal.

1. Pengaruh faktor external adalah faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja, sarana kerja dan sikap kerja. Selain itu organisasi kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja seperti, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan pada pekerja seperti suhu udara, intensitas penerangan, kebisingan, pencemaran udara, bakteri, virus, parasit, jamur dan serangga. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

2. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Komarudin (dalam Sujarwanto, 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 Ibnu 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 di 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 sistem dan prosedur kerja
5. Sebagai salah satu dasar untuk menetapkan standar prestasi kerja seseorang
6. Sebagai dasar untuk menentukan kebijakan kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif atau benefit lainnya
7. Sebagai dasar untuk menentukan jenjang karier, apakah perlu dipromosi, demosi, atau dirotasi
8. Sebagai dasar untuk menentukan pelatihan bagi mereka yang dirasakan masih belum mampu memenuhi beban kerjanya.

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 tepat. 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 persentase. Untuk menghitung beban kerja dapat menggunakan ruus sebagai berikut:

$$\text{Beban Kerja} = \left[\frac{\text{Total Waktu Baku}}{\text{Total Waktu Standar}} \right] \times 100\%$$

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.

2.1.2 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 sosial, 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.

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, mempererat 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 Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Propinsi (UMSP). Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat sosial 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.

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 di luar 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 kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

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 pekerjanya 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. 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.

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

1. Menengok faktor lain yang relevan atau survei gaji, yaitu jumlah gaji yang dibayarkan kepada pekerja selalu menengok 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.

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

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

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. 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 energi. 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.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesedian yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan. Dengan disiplin yang baik dalam diri seorang karyawan akan terbentuk keteraturan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prawiranegoro dan Utari (2016:116) mengemukakan bahwa disiplin harus berbasis pada:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab.
2. Kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran.
3. Pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.

Siagian (dalam Sutrisno, 2009:86) mengemukakan bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

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

1. Untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. 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 terlalu 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.

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.
2. Disiplin Korektif, yaitu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan tindakan berdasar peraturan.

Pada disiplin preventif titik beratnya pada tumbuhnya disiplin diri, dimana para SDM diharapkan telah mempunyai kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi sehingga tidak diperlukan 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.

Menurut Bejo Siswanto (dalam Sinambela, 2016:340) berpendapat bahwa indikator 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 kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap pekerjaannya

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan 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 pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama pegawai.

2.1.4 Kinerja

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. 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.

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 righ 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).

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 satu harinya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

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

4. Tanggung jawab

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi penelitian 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 Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim Program dan Bonar M Sinaga (2015) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Data diperoleh dari 127 responden, uji chi square digunakan untuk mengetahui sikap responden terhadap variabel beban kerja dan kinerja berdasarkan faktor demografik. Hasil uji chi square menunjukkan adanya perbedaan sikap berdasarkan demografik responden. Hasil analisis rank spearman menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variable kinerja, sementara untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja 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 signifikansi 5% ($p = 0.10882$), maka hipotesis awal terima H_0 dengan t hitung 13.45 lebih besar dari t tabel 1.96

Penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) pada PDAM Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Sampel penelitian ini adalah 89 karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,047 untuk variabel stres kerja dan 0,005 untuk variabel beban kerja. Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stres kerja.

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 linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 42 orang karyawan tetap. 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 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 desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Puri Bagus Lovina dan objeknya adalah kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 98 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber pada karyawan dan manajer Hotel Puri Bagus Lovina. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data 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 Sitohang (2015) pada CV. Cemara Production Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel 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 linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh

variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji goodness of fit (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 goodness of fit (uji F) menunjukkan bahwa penelitian ini layak untuk diteliti. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa 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 pada CV. Cemara Production Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Liando, Bernhard Tewal dan Mac 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 linier 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 Peggy 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, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Data yang terkumpul diuji validitas dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (Alpha

Cronbach), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. 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.

Tabel 2.1: Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (kesimpulan) |
|----|---|---|-------------------------|---|
| 1 | 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 |
| 2 | 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, |
| 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 dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. |
| 4 | Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) | Kompensasi (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). | Path Analysis | 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

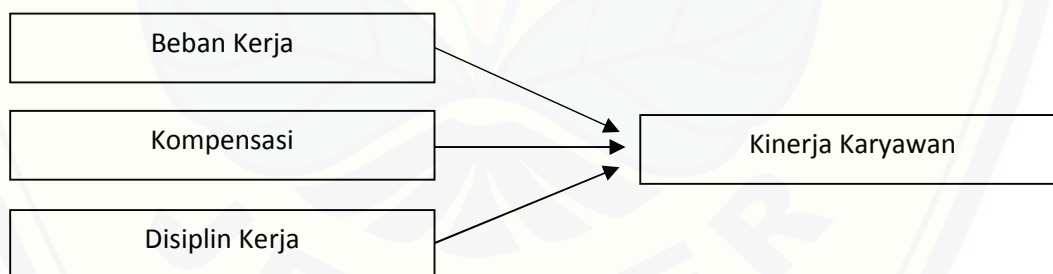
| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (kesimpulan) |
|----|---|---|-------------------------|---|
| 5 | Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sitohang (2015) | Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). | Regresi Linier Berganda | 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 |
| 6 | Lucky Liando, Bernhard 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 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. |

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

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh peneliti dalam menguraikan sistematika pokok permasalahan dalam penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Jember yang bergerak dalam sektor industri tembakau. Sebagai salah satu perusahaan yang telah lama berdiri perusahaan PT. Mangli Djaja Raya pastinya memiliki SDM yang diharapkan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan variabel yaitu beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

Parsial = \longrightarrow

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih perlu untuk di uji 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.

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 Suprihhadi (2014) pada PDAM Surabaya, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

H_1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

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 sosial,

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 PT. Telkom Tbk Manado, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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 energi. 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.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sitohang (2015) pada CV. Cemara 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.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

3.1 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 sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. 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 dengan objek penelitian yaitu PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember karena fenomena yang terjadi pada perusahaan ini banyak ditemukan pada bagian produksi dari segi beban kerja, kompensasi dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Jumlah karyawan tetap bagian produksi yang ada di PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember adalah sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2001:18).

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 akan 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 pada PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 penelitian ini adalah:

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 subjek penelitian. Saat mengajukan pertanyaan, peneliti berhadapan langsung dengan kepala bagian 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 literatur yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan pendapat para ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

4. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

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

1. Variabel bebas atau variabel independen (X). Variabel bebas adalah variabel 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 objek 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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Tentang bagaimana individu menggunakan dengan sebaik-baiknya standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh PT. Mangli Djaja Raya untuk bekerja semaksimal mungkin tanpa membuang waktu kerja untuk hal yang tidak penting atau yang tidak berhubungan dengan, misalnya bermain *handphone* atau makan di waktu kerja.

4) Standar Pekerjaan

Pengetahuan yang dimiliki oleh individu mengenai standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah sebagai berikut:

1) Upah

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember yang berbentuk finansial berdasarkan jam kerja, dibayarkan kepada karyawan secara tepat waktu baik bulanan atau harian atau mingguan

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi dari PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember yang diberikan kepada karyawan tetap bagian produksi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti Tunjangan Hari Raya (THR)

3) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan kompensasi non finansial berupa sarana dan prasarana yang diberikan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember seperti tempat parkir khusus karyawan dan tempat kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan sehingga tercipta kenyamanan dalam bekerja tanpa perlu berdesak-desakkan.

3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesedian yang harus dimiliki setiap karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli 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 dari disiplin kerja ada 5, yaitu:

1) Frekuensi kehadiran

Tolak ukur tingkat kedisiplinan karyawan tetap bagian produksi pada PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau seberapa sering seorang karyawan masuk kerja tepat waktu.

2) Tingkat Kewaspadaan

Ketelitian tiap karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember terhadap pekerjaan yang dikerjakannya untuk meminimalisir kesalahan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Kesadaran tiap karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember mengenai tanggung jawabnya terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

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

B. Variabel Terikat/ *Variabel Dependet* (Y) Kinerja Karyawan

Variabel Terikat (Y) adalah akibat variable yang dipengaruhi (Arikunto, 2011:39). Dalam penelitian ini variable terikat dengan symbol (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator 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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan perusahaan setiap harinya.

3) Pelaksanaan tugas

Kemampuan karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember untuk melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Kesadaran karyawan tetap bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember akan kewajiban 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 sosial. Dengan *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penilaian atas indikator 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 yang 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 data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Arikunto (2011:135) menyatakan bahwa sebuah instrumen 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 objek 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 $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ instrumen 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 pun diambil tetap akan sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach 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 statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Apabila ada data yang tidak reliabel 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 variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* 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 normalitas tidak selalu berdistribusi normal. Data yang tidak berdistribusi normal dapat diatasi dengan cara sebagai berikut:

- 1) Menambah ukuran sampel dari data. Hal ini berdasarkan Teorema 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 statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel 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 PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277):

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

Keterangan:

a = 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 statistik 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 diproses menggunakan program SPSS v.21 *for windows*. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas, 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 multikolinearitas dan sebaliknya.

Bila pada model regresi terjadi multikolinieritas maka tindakan yang dilakukan peneliti adalah menambahkan atau menggantikan sampel baru. Selain itu,

salah satu alternatif untuk mengatasi masalah multikolinearitas 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 varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujiannya dapat dilakukan dengan cara menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

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

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji t

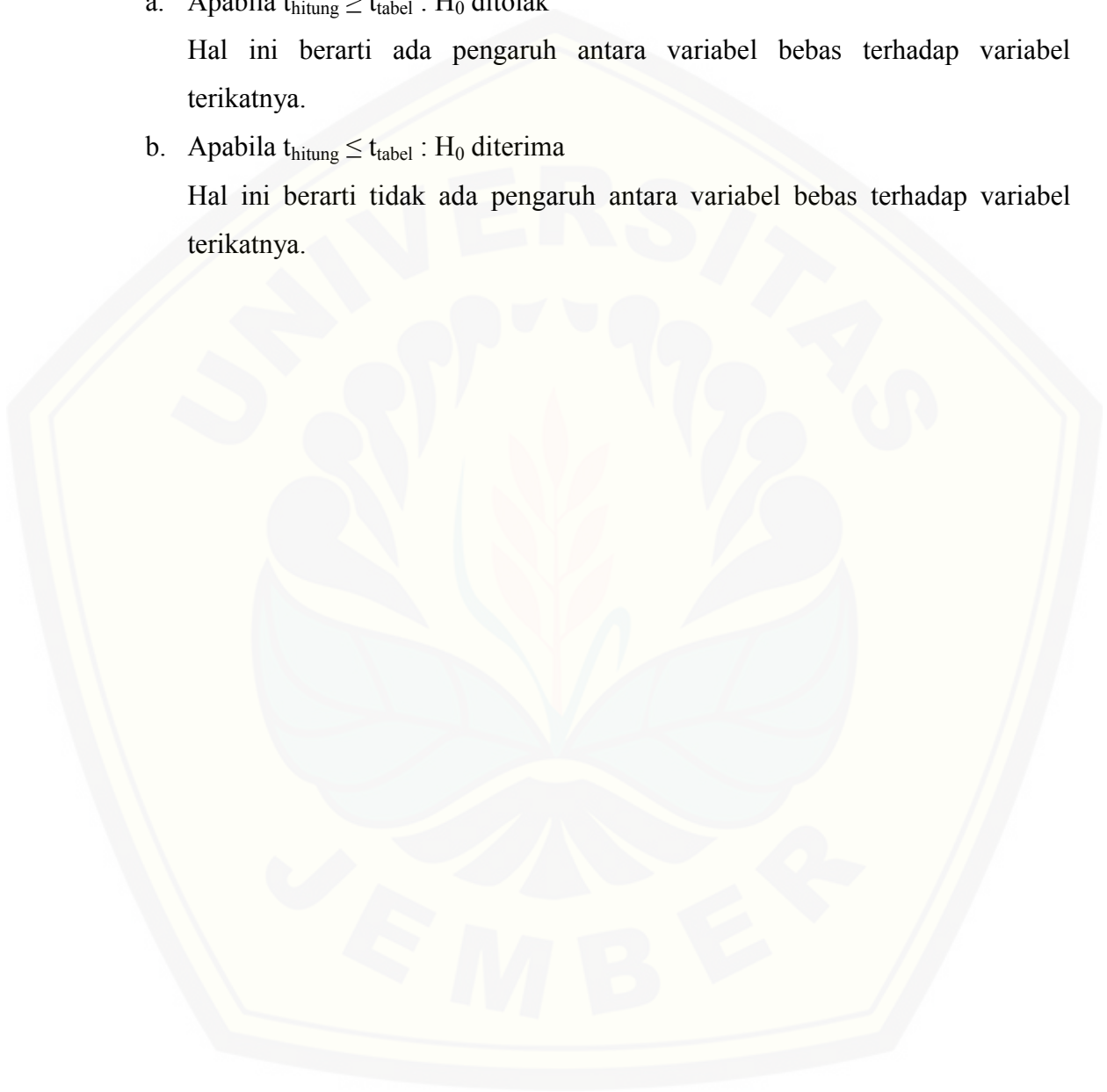
Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel X dengan variabel Y karyawan bagian produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. adapun tahapan uji t sebagai berikut

1) Menentukan hipotesis

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

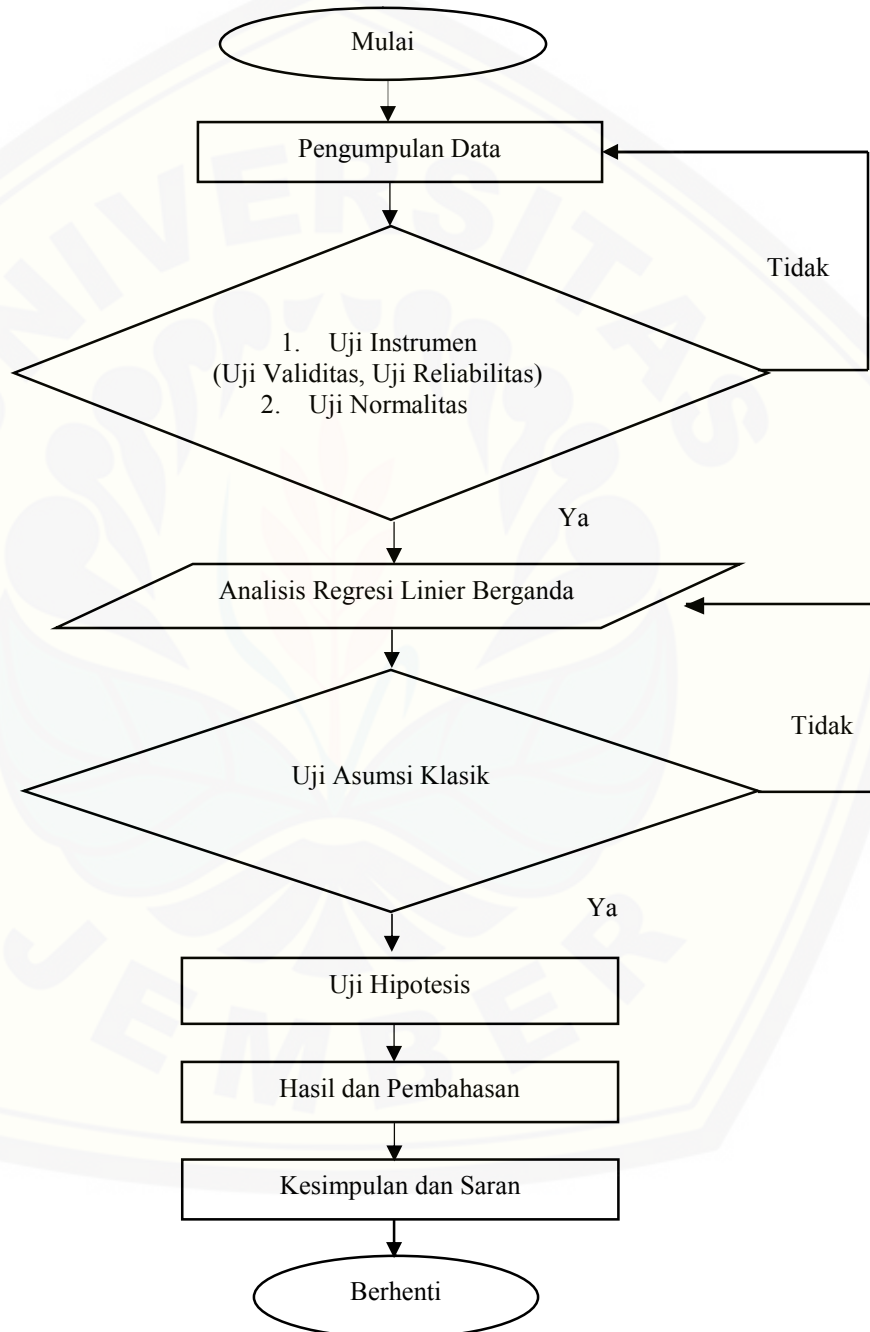
H_a : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

- 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.



3.11 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 validitas, Uji reliabilitas, dan Uji normalitas data yaitu pada tahap ini melakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui apakah kehandalan instrument yang digunakan sudah selesai.
4. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variable terikat.
5. Uji asumsi klasik, yaitu tahap untuk menguji dan memberikan kepastian bahwa bersamaan regresi yang didapat dari tahap sebelumnya memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa dan 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. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. Ini membuktikan bahwa Beban Kerjayang tinggi akan menurunkan Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. Ini membuktikan bahwa Kompensasiyang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember. Ini membuktikan bahwa Displin Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan PT Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember
 - PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli JemberBagi diharapkan untuk lebih memperhatikan pembagian beban kerja pada karyawan bagian produksi agar tidak melebihi kemampuan yang dimiliki tiap individu, serta memberikan dorongan pada karyawan yang sering tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Selain itu kompensasi yang diberikan diharapkan dapat dikembangkan seperti disediakannya BPJS kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan yang akan sangat bermanfaat bagi karyawan. Selain itu, PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember juga diharapkan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawannya agar tidak terjadi pemborosan waktu dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

- Sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
- Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.
- Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember, disarankan lebih memperluas variabel-variabel, indikator-indikator, luas wilayah kajian serta jenis objek penelitian dan diharapkan dapat mengembangkan metode dalam pengambilan sampel, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat dan memperluas lingkup penelitian yang ada dan memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

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) Surabaya.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, A dan Suprihhadi, 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, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Mangli Djaya Raya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Univeritas 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 Calaca*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Samratulangi Manado.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kemendagri. 2008. *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 10 Mei 2013
- Mangkunegara, A.P. 2013. *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.
- Sinambela, L.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2007. *Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.

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.

Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tarwaka. 2004. *Ergonomi Industri*. 2013. Surakarta: HARAPAN PRESS.

Toar 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. Kuisisioner**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/sdr/i

Di Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu prasyarat kelulusan dan mendapat gelar sarjana S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saya selaku peneliti mohon kesediaan saudara/I untuk memberikan informasi dengan menjawab pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Adapun judul skripsi yang hendak diteliti yaitu, **“PengaruhBeban Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mangli Djaja Raya Unit Mangli Jember”**.

Peneliti sampaikan terima kasih atas kesediaan saudara/i yang telah meluangkan waktu dan berkenan mengisi kuesioner ini.

Peneliti,

Irani Sabela

NIM 130810201056

KUESIONER**A. Karakteristik Responde**

1. Nomor responden : _____ (Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai.
3. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:

| No. | Keterangan | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Cukup setuju (CS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

1. BEBAN KERJA

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Jumlah target pekerjaan yang harus saya selesaikandengan standar waktu yangtelah ditetapkan perusahaansesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 2. | Kondisi pekerjaan di tempat kerja sangat sesuai dengan diri saya. | | | | | |
| 3. | Saya selalu bekerja semaksimal mungkin sesuai standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. | | | | | |
| 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-desakan saat bekerja. | | | | | |

3. DISIPLIN

| 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 mentaati semua peraturan dalam bekerja sesuai ketentuan 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

| 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 Kuisisioner

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | X1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | X3 | 1 | 2 | 3 | 4 | Y |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 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 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | 3 | 3 | 5 | 5 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 5 | 16 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 22 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 20 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 20 | 2 | 4 | 2 | 4 | 12 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 2 | 4 | 3 | 4 | 13 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 23 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 28 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 18 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |



Lampiran 3. Jawaban Responden**X1.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3.00 | 12 | 30.0 | 30.0 | 32.5 |
| | 4.00 | 18 | 45.0 | 45.0 | 77.5 |
| | 5.00 | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 9 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | 4.00 | 22 | 55.0 | 55.0 | 77.5 |
| | 5.00 | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 4.00 | 29 | 72.5 | 72.5 | 80.0 |
| | 5.00 | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 4.00 | 20 | 50.0 | 50.0 | 55.0 |
| | 5.00 | 18 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 5 | 12.5 | 12.5 | 22.5 |
| | 4.00 | 24 | 60.0 | 60.0 | 82.5 |
| | 5.00 | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 5 | 12.5 | 12.5 | 17.5 |
| | 4.00 | 28 | 70.0 | 70.0 | 87.5 |
| | 5.00 | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3.00 | 12 | 30.0 | 30.0 | 32.5 |
| | 4.00 | 18 | 45.0 | 45.0 | 77.5 |
| | 5.00 | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 9 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | 4.00 | 22 | 55.0 | 55.0 | 77.5 |
| | 5.00 | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 3.00 | 2 | 5.0 | 5.0 | 12.5 |
| | 4.00 | 28 | 70.0 | 70.0 | 82.5 |
| | 5.00 | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 4.00 | 29 | 72.5 | 72.5 | 80.0 |
| | 5.00 | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 4.00 | 20 | 50.0 | 50.0 | 55.0 |
| | 5.00 | 18 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 3.00 | 7 | 17.5 | 17.5 | 25.0 |
| | 4.00 | 14 | 35.0 | 35.0 | 60.0 |
| | 5.00 | 16 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3.00 | 8 | 20.0 | 20.0 | 22.5 |
| | 4.00 | 19 | 47.5 | 47.5 | 70.0 |
| | 5.00 | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | 3.00 | 7 | 17.5 | 17.5 | 32.5 |
| | 4.00 | 20 | 50.0 | 50.0 | 82.5 |
| | 5.00 | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

X3.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 4 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | 4.00 | 27 | 67.5 | 67.5 | 82.5 |
| | 5.00 | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 5 | 12.5 | 12.5 | 22.5 |
| | 4.00 | 24 | 60.0 | 60.0 | 82.5 |
| | 5.00 | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 5 | 12.5 | 12.5 | 17.5 |
| | 4.00 | 28 | 70.0 | 70.0 | 87.5 |
| | 5.00 | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 3.00 | 9 | 22.5 | 22.5 | 30.0 |
| | 4.00 | 21 | 52.5 | 52.5 | 82.5 |
| | 5.00 | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 4.00 | 33 | 82.5 | 82.5 | 87.5 |
| | 5.00 | 5 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |



Lampiran 4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1 | .859** | .354* | .330* | .871** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .025 | .038 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X1.2 Pearson Correlation | .859** | 1 | .366* | .320* | .864** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .020 | .044 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X1.3 Pearson Correlation | .354* | .366* | 1 | .505** | .668** |
| Sig. (2-tailed) | .025 | .020 | | .001 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X1.4 Pearson Correlation | .330* | .320* | .505** | 1 | .661** |
| Sig. (2-tailed) | .038 | .044 | .001 | | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X1 Pearson Correlation | .871** | .864** | .668** | .661** | 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).

Correlations

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 Pearson Correlation | 1 | .659** | .321* | .317* | .455** | .733** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .043 | .046 | .003 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.2 Pearson Correlation | .659** | 1 | .555** | .506** | .515** | .840** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .001 | .001 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.3 Pearson Correlation | .321* | .555** | 1 | .859** | .393* | .812** |
| Sig. (2-tailed) | .043 | .000 | | .000 | .012 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.4 Pearson Correlation | .317* | .506** | .859** | 1 | .257 | .759** |
| Sig. (2-tailed) | .046 | .001 | .000 | | .109 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2.5 Pearson Correlation | .455** | .515** | .393* | .257 | 1 | .686** |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .012 | .109 | | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X2 Pearson Correlation | .733** | .840** | .812** | .759** | .686** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 40 | 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).

Correlations

| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X3.1 Pearson Correlation | 1 | .505** | .191 | .492** | .079 | -.134 | .481** |
| Sig. (2-tailed) | | .001 | .238 | .001 | .626 | .411 | .002 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.2 Pearson Correlation | .505** | 1 | .175 | .399* | .222 | -.037 | .534** |
| Sig. (2-tailed) | .001 | | .281 | .011 | .169 | .819 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.3 Pearson Correlation | .191 | .175 | 1 | .550** | .460** | .275 | .777** |
| Sig. (2-tailed) | .238 | .281 | | .000 | .003 | .085 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.4 Pearson Correlation | .492** | .399* | .550** | 1 | .195 | .284 | .767** |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .011 | .000 | | .227 | .076 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.5 Pearson Correlation | .079 | .222 | .460** | .195 | 1 | .223 | .655** |
| Sig. (2-tailed) | .626 | .169 | .003 | .227 | | .166 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3.6 Pearson Correlation | -.134 | -.037 | .275 | .284 | .223 | 1 | .459** |
| Sig. (2-tailed) | .411 | .819 | .085 | .076 | .166 | | .003 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| X3 Pearson Correlation | .481** | .534** | .777** | .767** | .655** | .459** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | |
| N | 40 | 40 | 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).

Correlations

| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 Pearson Correlation | 1 | .659** | .628** | .255 | .891** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .113 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y.2 Pearson Correlation | .659** | 1 | .473** | .302 | .814** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .002 | .058 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y.3 Pearson Correlation | .628** | .473** | 1 | .120 | .804** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | | .462 | .000 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y.4 Pearson Correlation | .255 | .302 | .120 | 1 | .436** |
| Sig. (2-tailed) | .113 | .058 | .462 | | .005 |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Y Pearson Correlation | .891** | .814** | .804** | .436** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .005 | |
| N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .806 | 5 |

X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .797 | 6 |

X3

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .748 | 7 |

Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .800 | 5 |

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | X1 | X2 | X3 | Y |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 16.4000 | 19.6000 | 24.3250 | 15.6250 |
| | Std. Deviation | 2.01023 | 2.83567 | 2.83194 | 2.13262 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .179 | .131 | .128 | .270 |
| | Positive | .179 | .119 | .106 | .180 |
| | Negative | -.121 | -.131 | -.128 | -.270 |
| Test Statistic | | .179 | .131 | .128 | .270 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .124 ^c | .081 ^c | .098 ^c | .200 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda**Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .919 ^a | .844 | .831 | .87701 |

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 149.686 | 3 | 49.895 | 64.871 | .000 ^b |
| | Residual | 27.689 | 36 | .769 | | |
| | Total | 177.375 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.864 | 1.302 | | 2.968 | .005 |
| | X1 | -.681 | .115 | -.642 | -5.940 | .000 |
| | X2 | .596 | .096 | .793 | 6.228 | .000 |
| | X3 | .462 | .085 | .614 | 5.420 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

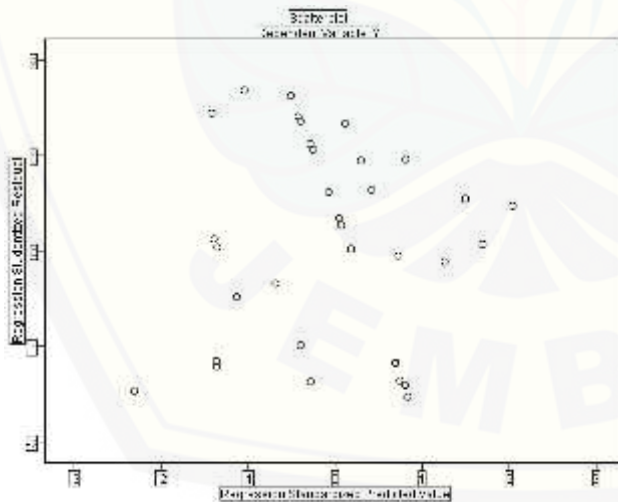
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3.864 | 1.302 | | 2.968 | .005 | | |
| X1 | -.681 | .115 | -.642 | 5.940 | .000 | .371 | 2.693 |
| X2 | .596 | .096 | .793 | 6.228 | .000 | .268 | 3.736 |
| X3 | .462 | .085 | .614 | 5.420 | .000 | .338 | 2.957 |

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7. Uji Hipotesis**a. Uji t**

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.864 | 1.302 | | 2.968 | .005 |
| X1 | -.681 | .115 | -.642 | -5.940 | .000 |
| X2 | .596 | .096 | .793 | 6.228 | .000 |
| X3 | .462 | .085 | .614 | 5.420 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Rtabel

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

Lampiran 9. T Tabel

Tabel t (d = 1 – 0)

| 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 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |

