

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK,  
KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk  
memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh

Mahanto Prayuda Christiyono

NIM 10408144031

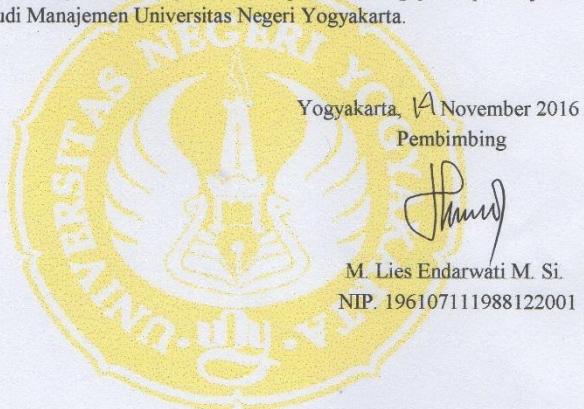
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk,  
Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta

Ditulis oleh : Mahanto Prayuda Christiyono  
NIM : 10408144031  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

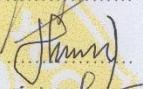
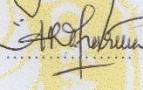
Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Pengudi Skripsi Sarjana  
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.



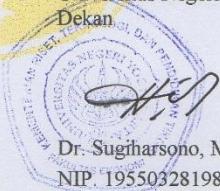
### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK, KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA" yang disusun oleh Mahanto Prayuda Christiyono, NIM 10408144031 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 2 Desember 2016 dan telah dinyatakan lulus.

#### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Ketua Penguji		29/12 2016
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		28/12 2016
Arum Darmawati, MM.	Penguji Utama		27/12 2016

Yogyakarta, 28 Desember 2016  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 195503281983031002

## HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Mahanto Prayuda Christiyono  
NIM : 10408144031  
Prodi/Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor  
Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 24 November 2016

Yang menyatakan,



Mahanto Prayuda Christiyono  
NIM. 10408144031

## **MOTTO**

“Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Pasti Ada Kemudahan”

(Q.S. Al Insyirah: 6)

“Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Andayani”

(Peribahasa Jawa)

“A Man Who Doesn’t Spend Time With His Family Can Never Be A Real Man”

(Don Corleone)

## **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur kehadirat Allah SWT Karya Ilmiah ini telah Saya selesaikan

Saya persembahkan untuk

Bapak alm. Taryono, Bsc.

Ibu Endang Chrisnarti, S.Sos. yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan dan saudara-saudara yang memberikan dorongan untuk menyelesaikan karya ini.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK,  
KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh:  
Mahanto Prayuda Christiyono  
NIM. 10408144031

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan (3) pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah 98 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar 0,287;  $p=0,000$ ; dan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 6,1%; (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,285;  $p=0,000$ ; dan kontribusi ( $\Delta R^2$ ) sebesar 4,9%; dan (3) kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, **dibuktikan** dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompensasi sebesar 0,229 dan  $p=0,000$  dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 dan  $p=0,001$ ; dengan kontribusi sebesar ( $\Delta R^2$ ) 8,4%.

**Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE'S  
PERFORMANCE OF PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK,  
KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

*By:*

Mahanto Prayuda Christiyono  
NIM. 10408144031

**ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine: (1) the effect of compensation on employee performance PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) the effect of workload on employee performance PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, and (3) the effect of compensation and workload on employees performance PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.*

*This research was a causal associative using quantitative approach. The population of this research was permanent employees at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta is 98 employees. Data was collected by a questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data was analyzed using multiple regression analysis.*

*The results showed that: (1) compensation had a positive and significant effect on the employees performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, shown from the results of regression ( $\beta$ ) 0,287;  $p = 0.000$ ; and  $\Delta R^2$  6.1%; (2) workload had a negative and significant effect on the employees performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, shown from the results of regression ( $\beta$ ) -0.285;  $p = 0.000$ ; and  $\Delta R^2$  4.9%; and (3) compensation and workload had significant effect on the employees performance of PT. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, shown from the results of regression compensation ( $\beta$ ) 0.229 and  $p = 0.000$  and workload with a beta coefficient ( $\beta$ ) -0.205 and  $p = 0.001$ ; with a contribution  $\Delta R^2$  8.4%.*

*Keywords:* Compensation, Workload, and Employee Performance

## KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”**. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

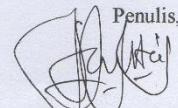
Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

4. M. Lies Endarwati, M.Si., dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Arum Darmawati, M.M., narasumber yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Seluruh karyawan outlet Bank BTN di Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan kuesioner.
8. Bapak, Ibu dan keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesaiya penyusunan skripsi.

Yogyakarta, 24 November 2016



Penulis,  
Mahando Prayuda Christiyono  
NIM. 10408144031

x

x

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penulisan.....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	11
A. Kajian Teori .....	11
B. Penelitian yang Relevan.....	20
C. Kerangka Pikir .....	21
D. Paradigma Penelitian.....	23
E. Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Desain Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
C. Definisi Operasional.....	25
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Instrumen Penelitian.....	30
G. Teknik Analisis Data.....	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	40
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	40
B. Hasil Penelitian .....	42
C. Pembahasan .....	54
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Simpulan dan Saran.....	60
B. Keterbatasan Penelitian.....	61
C. Saran.....	61
 DAFTAR PUSTAKA .....	64
LAMPIRAN .....	67

## DAFTAR TABEL

### Tabel

#### Halaman

1. Data Keterlambatan Karyawan BTN Yogyakarta Periode Juli-Desember 2015 .....	3
2. Daftar Gaji Karyawan .....	5
3. Bentuk Pemberian Tunjangan .....	6
4. Kisi-kisi Instrumen .....	30
5. Hasil Uji CFA .....	31
6. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, And Croanbach Alpha</i> .....	33
7. <i>AVE, Square Corelation, And Discriminant Validity</i> .....	33
8. Hasil Uji Reliabilitas .....	34
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur .....	43
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	44
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
13. Kategorisasi Variabel Kompensasi .....	46
14. Kategorisasi Variabel Beban Kerja .....	47
15. Kategorisasi Variabel Kinerja .....	48
16. Hasil Uji Normalitas .....	49
17. Hasil Uji Linieritas .....	49
18. Hasil Uji Multikolinieritas .....	50
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi .....	52
21. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	54

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Paradigma Penelitian.....	23

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

#### **Halaman**

1. Surat Pengantar Penyebaran Penelitian Kuesioner .....	68
2. Pedoman Wawancara.....	69
3. Kata Pengantar Kuesioner.....	70
4. Kuesioner sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas .....	71
5. Kuesioner sesudah Uji Validitas dan Reliabilitas .....	74
6. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
7. Data Penelitian .....	79
8. Data Karakteristik Responden .....	82
9. Data Kategorisasi .....	85
10. Hasil Uji Validitas CFA (tahap 1) .....	88
11. Hasil Uji Validitas CFA (tahap 2) .....	89
12. Hasil Uji Reliabilitas.....	90
13. Hasil Uji Korelasi Product Moment .....	91
14. Perhitungan Diskriminan .....	92
15. Hasil Uji Karakteristik Responden .....	93
16. Hasil Uji Deskriptif.....	94
17. Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	95
18. Hasil Uji Kategorisasi .....	97
19. Hasil Uji Normalitas .....	98
20. Hasil Uji Linieritas.....	99
21. Hasil Uji Multikolinieritas .....	100
22. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	101
23. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	102
24. Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	104
25. Rangkuman Hasil Uji Regresi Berganda .....	106

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. Dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sebagai salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang memfokuskan pada usaha perkreditan perumahan atau KPR. BTN sebagai bank yang menyediakan layanan perkreditan perumahan memiliki reputasi yang baik dalam masyarakat. Sebagai bank terkemuka dalam pelayanan KPR, mulai tersaingi dengan bank lain yang sudah ikut terjun ke dunia bisnis perkreditan rumah. Untuk menjaga reputasi di masyarakat, kinerja karyawan sebagai salah satu pondasi penggerak perusahaan perlu diperhatikan agar mampu menjaga kinerja perusahaan dalam bersaing dengan bank lain.

Penilaian kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dari adanya sifat malas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan dan General Admin Bagian Umum BTN Cabang Yogyakarta, diketahui adanya karyawan yang menunda pekerjaan yang membuat pekerjaan yang dilakukan membawa hasil yang tidak baik dan maksimal. Beberapa karyawan mengakui bahwa mereka terkadang menunda pekerjaan mereka yang mengakibatkan pekerjaan mereka tidak mampu terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan kuantitas kerja karyawan, karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan yaitu 100%. Hasil penilaian kuantitas karyawan dalam menyelesaikan tugas belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut, rata-rata penyelesaian tugas karyawan hanya mencapai 85%. Pada saat jam kerja berakhir, masih ditemukan beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka yang belum terselesaikan.

Dalam efisiensi, perusahaan menuntut karyawan mampu menggunakan jam kerja mereka dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan General Admin Bagian Umum BTN Cabang Yogyakarta, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam menginput data nasabah tepat waktu sehingga data yang diinput pada bulan tertentu baru terselesaikan pada bulan berikutnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan belum mampu menggunakan jam kerja waktu secara efisien.

Berdasarkan disiplin kerja, perusahaan menuntut karyawan diharuskan melakukan presensi kehadiran pada jam 7.30 WIB dan presensi akhir kerja pada jam 16.30 WIB. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada General Admin Bagian Umum BTN Cabang Yogyakarta, walaupun sudah menerapkan sistem presensi modern *fingerprint*, setiap bulannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan rendahnya disiplin karyawan dalam hal kehadiran. Karyawan belum mampu mentaati jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Berikut data keterlambatan karyawan BTN Yogyakarta.

**Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan BTN Yogyakarta Periode Juli-Desember 2015**

Bulan	Jumlah	Percentase
Juli	9	4,45%
Agustus	8	3,96%
September	10	4,95%
Oktober	9	4,45%
November	14	6,93%
Desember	15	7,42%

Sumber: BTN Cabang Yogyakarta

Dalam hal kreativitas penyelesaian pekerjaan, perusahaan menuntut karyawan untuk mampu berinisiatif dalam penyelesaian tugas mereka. Beberapa karyawan masih menggunakan metode yang sama seperti sebelumnya sehingga penyelesaian pekerjaan tidak mampu lebih cepat dan baik. Selain itu dalam hal ketelitian masih ditemukan beberapa karyawan belum tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin

Bagian Umum BTN Cabang Yogyakarta, diketahui bahwa beberapa karyawan harus memperbaiki pekerjaannya dikarenakan adanya kesalahan penyelesaian tugas mereka.

Sikap kepemimpinan dalam menjaga kinerja antar karyawan sangatlah penting. Sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan juga mampu memengaruhi penyelesaian pekerjaan dari suatu unit menjadi lebih baik. Diketahui bahwa pada saat tertentu sikap kepemimpinan karyawan sangat rendah, karyawan tidak terlalu memperhatikan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan pada saat tertentu pekerjaan masing-masing karyawan meningkat sehingga mereka terlalu berkonsentrasi dengan pekerjaan mereka sendiri. Selain itu masih ada penyalahgunaan wewenang, beberapa karyawan yang meninggalkan meja kerjanya tanpa adanya pemberitahuan. Penyalahgunaan wewenang juga terjadi pada penggunaan fasilitas kantor seperti internet yang masih mereka gunakan untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin Bagian Umum BTN Cabang Yogyakarta dan karyawan, diketahui faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh kompensasi terlalu rendah, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi. Dari faktor-faktor tersebut, kompensasi dan beban kerja menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka ( Dressler, 2009). Menurut Simamora (2004), indikator yang memengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan golongan.

**Tabel 2. Daftar Gaji Karyawan**

<b>Golongan</b>	<b>Penghasilan perbulan</b>
9	Rp2.200.000-3.500.000
10	Rp2.500.000-3.500.000
11	Rp3.000.000-6.000.000
12	Rp4.000.000-7.500.000
13	Rp5.000.000-7.500.000
14	Rp5.500.000-7.500.000

Sumber: BTN Yogyakarta

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin Bagian Umum BTN Cabang Yogyakarta, beberapa karyawan pada golongan 9 merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan pada golongan tertentu merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan.

Insentif adalah tambahan finansial secara langsung yang diterima karyawan diluar gaji pokok. Insentif yang diterima oleh karyawan adalah uang lembur. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, karyawan merasa minimnya insentif uang lembur yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menginginkan perusahaan mampu memberikan

uang lembur sesuai dengan jam lembur mereka. Sedangkan pada saat ini uang lembur diberikan pada jumlah yang sama tanpa melihat waktu lembur.

Tunjangan adalah bentuk pemberian finansial dari perusahaan kepada karyawan berdasarkan syarat tertentu guna meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Berikut data pemberian tunjangan kepada karyawan.

**Tabel 3. Bentuk Pemberian Tunjangan**

Jenis Tunjangan	Keterangan
Tunjangan kesejahteraan	Tunjangan kesejahteraan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan atau tingkatan.
Tunjangan sandang	Tunjangan sandang diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali sebesar satu kali gaji.
Tunjangan Hari Raya	Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan sebesar dua kali gaji dalam satu tahun. Tunjangan diberikan di hari raya seperti hari keagamaan.
Jasa produksi	Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan sebesar maksimal delapan kali gaji. Bonus yang diberikan secara tunai maupun non tunai.

Sumber: BTN Yogyakarta

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, diketahui masih adanya karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian tunjangan tersebut. Beberapa karyawan merasa tunjangan kesejahteraan dan sandang dirasa kurang dengan kebutuhan mereka. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan lebih baik.

Fasilitas adalah salah satu sarana non tunai yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung penyelesaian tugas lebih baik, cepat dan tepat. Penyediaan fasilitas di BTN dirasakan kurang oleh karyawan. Pada saat tertentu karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan belum

mampu memadai dengan jumlah pekerjaan mereka seperti minimnya penyediaan mesin fotocopy, scan, dan jaringan internet yang mampu menghubungkan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Menurut Putra (2012), indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan bank lain. Selain itu, dengan banyaknya persaingan di dunia perbankan yang semakin berkembang, karyawan dituntut mendapatkan nasabah baru setiap bulannya yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat.

Kondisi pekerjaan adalah dimana karyawan merasakan seperti apa pekerjaan yang mereka kerjakan saat itu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, pada saat tertentu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Hal ini didukung dengan wawancara dari General Admin Bagian Umum BTN Cabang Yogyakarta, bahwa standar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dipikul oleh

karyawan. Pada kenyataannya, hampir setiap hari terdapat karyawan yang lembur agar pekerjaan mampu terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Karyawan tidak disiplin saat bekerja ditandai dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat.
3. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan.
4. Karyawan merasa minimnya waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.
5. Tingginya target yang harus dicapai oleh karyawan.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor

Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan.

### 2. Bagi karyawan

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

### 3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja.

### 4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### a. Pengertian Kinerja

- 1) Hasibuan (2006: 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 2) Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 3) Mangkunegara (2000: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 4) Menurut Sedarmayanti (2009: 50), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja.
- 5) Menurut Prawirosentono (2008: 64) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal.

b. Indikator

Menurut Wirawan (2009: 80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas harianya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas ditinjau dari segi kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/ usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi indikator di atas.

c. Faktor-faktor memengaruhi kinerja

Menurut Wirawan (2009: 7) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem

manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

## **2. Kompensasi**

### a. Pengertian Kompensasi

- 1) Menurut Dressler (2009: 46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka.
- 2) Menurut Hasibuan (2006: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 3) Menurut Kadarisman (2012: 49) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah berupa uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan untuk

prestasi kerja dan jasa yang diberikan kepada perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Indikator

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2004: 445) sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

4) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi indikator diatas.

c. Faktor-faktor memengaruhi kompensasi

Menurut Robbins (2009: 361) sejumlah faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut.

1. Jabatan dan kinerja karyawan. Jenjang waktu seorang karyawan bekerja di perusahaan dan bagaimana kinerjanya.
2. Jenis pekerjaan. Memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.
3. Jenis bisnis. Termasuk dalam jenis industri apa pekerjaan yang dilakukan.
4. Serikat buruh. Apakah perusahaan memiliki serikat buruh.
5. Padat tenaga kerja atau modal. Apakah perusahaan merupakan perusahaan padat tenaga kerja atau padat modal.
6. Filosofi manajemen. Imbalan mengikuti dengan filosofi yang dimiliki perusahaan.
7. Lokasi. Pemberian kompensasi sesuai dengan lokasi dimana pekerjaan itu dilakukan.
8. Profit perusahaan. Tergantung pada tingkat laba perusahaan.
9. Ukuran perusahaan. Apakah perusahaan merupakan industri kecil atau perusahaan berskala besar.

d. Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2006: 120) mengatakan tujuan kompensasi untuk karyawan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan lebih besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

### **3. Beban Kerja**

#### a. Pengertian Beban Kerja

- 1) Beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.
- 2) Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah hasil kali volume kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

#### b. Indikator

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Moekijat (1995) mengemukakan, bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Peneliti menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian Putra (2012) antara lain sebagai berikut:

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 pengrajan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

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

c. Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja

Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja serta faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari

reaksi beban kerja eksternal. Sedarmayanti (2009: 82) untuk mencapai efisiensi beban kerja perlu dipenuhi syarat-syarat berhasil guna efektif, ekonomis, pelaksanaan kerja yang dapat di pertanggung jawabkan, pembagian kerja yang nyata berdasarkan beban kerja, rasionalitas wewenang dan tanggung jawab, serta prosedur kerja yang praktis untuk dapat dilaksanakan.

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suprana dan Irawati (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)” memiliki kesimpulan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Goni, Adolfina, dan Sumarauw (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado” memiliki kesimpulan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Shahrash (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)” memiliki kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin berlebihan tingkat beban kerja yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

## C. Kerangka Pikir

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Untuk menjaga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan memberikan kompensasi demi meningkatkan dan mampu menjaga kinerja karyawannya secara maksimal. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Peran serta kompensasi sangat penting gunna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka demi mencapai target pekerjaan mereka.

Demikian juga yang terjadi pada karyawan BTN di Yogyakarta, kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan mengakibatkan penurunan kinerja mereka.. Apabila karyawan merasakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengorbanan mereka, maka akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan jika pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Goni, Adolfina, dan Sumarauw (2015) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan. Beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk memberikan kemampuan lebih demi tercapainya target pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja berbeda-beda. Tidak semua karyawan mampu mengatasi beban kerja sama.

Begitu juga yang terjadi pada karyawan BTN Yogyakarta, beban kerja yang tinggi memengaruhi tingkat penyelesaian kerja mereka, sehingga memengaruhi kinerja mereka. Kondisi pekerjaan yang menurut mereka melebihi kemampuan mereka dalam mencapai target mengakibatkan tidak maksimalnya hasil kerja mereka. Beban kerja yang terlalu berlebihan tersebut mengakibatkan sebagian karyawan harus bekerja lebih untuk mencapai target penyelesaian kerja mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan beban kerja berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan pemberian kompensasi dan pembagian beban kerja kepada karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka akan

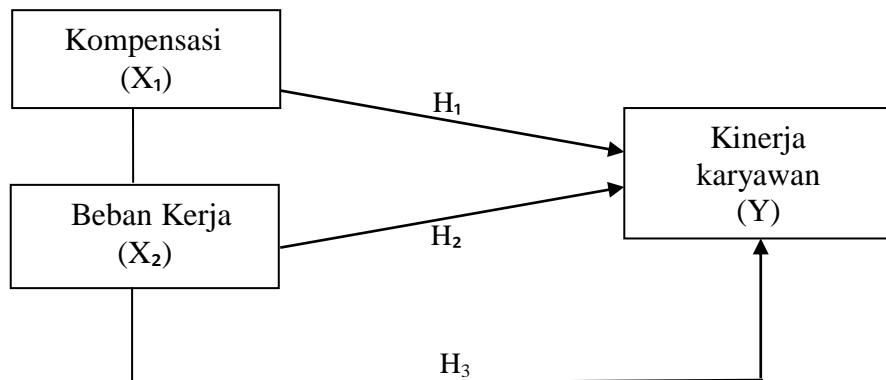
meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan pembagian beban kerja, apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi maka akan memengaruhi hasil kerja.

Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai beban kerja tinggi maka akan membuat karyawannya merasa terbebani, walaupun karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai, hal ini akan mengakibatkan karyawan merasakan kelelahan dalam bekerja karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Apabila beban kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka karyawan akan bekerja dengan hasil kemampuan maksimal dan jika didukung dengan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan karyawan, sehingga karyawan akan bekerja sesuai apa yang diharapkan perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan beban kerja, keduanya menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Yogyakarta. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

#### **D. Paradigma Penelitian**

Berdasarkan kerangka pikir, dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



## **E. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

$H_1$  = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  = Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

$H_3$  = Kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistik. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana sebagai variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan waktu pelaksanaannya pada bulan Agustus – September 2016.

#### **C. Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Untuk mengukur kinerja karyawan PT. Bank Tabungan

Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta peneliti mengadopsi indikator dari Wirawan (2009: 80) sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja. Kemampuan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyelesaikan sejumlah tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja. Kemampuan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menyelesaikan tugas ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi. Penyelesaian kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja. Kesediaan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/ pulang kerja, cara berpakaian dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian. Kemampuan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan. Kemampuan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7. Kejujuran. Sikap karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang.
8. Kreativitas. Kemampuan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengajukan ide-ide/ usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

## **2. Variabel Independen**

### **a. Kompensasi**

Variabel Independen pertama ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2006: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Untuk mengukur variabel kompensasi, peneliti menggunakan indikator yang diadopsi dari Simamora (2004: 445), indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Upah atau Gaji. Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta menerima gaji sesuai dengan jabatan mereka.
2. Insentif. Bonus diluar gaji tetap yang secara rutin diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Tunjangan. Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta mendapatkan tunjangan yang mampu untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Fasilitas. Kompensasi non finansial yang diterima karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

**b. Beban Kerja**

Variabel independen kedua ( $X_2$ ) adalah beban kerja. Beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) antara lain sebagai berikut:

4. Target yang harus dicapai. Pandangan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kondisi Pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai kondisi pekerjaannya.

6. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai pekerjaannya.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sekaran (2006: 121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Menurut Arikunto (2002: 134), apabila subjek penelitian berjumlah kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah karyawan tetap di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah 98 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh karyawan tetap sebagai objek penelitian sebanyak 98 karyawan, sehingga menjadikan penelitian ini sebagai penelitian populasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk informasi dari responden. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner secara personel, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya dan kuesioner dapat langsung diketahui hasilnya. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, kompensasi dan beban kerja.

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4. Menurut Sugiyono (2010: 45) sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat setuju

## **F. Instrumen Penelitian**

### 1. Kisi-kisi instrumen

**Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen**

No	Variabel	Indikator	No Butir Item
1	Kompensasi (Simamora, 2004: 445)	1) Gaji 2) Incentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8
2	BebanKerja (Putra, 2012)	1) Target yang harus dicapai 2) Kondisi pekerjaan 3) Standar pekerjaan	1, 2 3, 4 5, 6
3	Kinerja Karyawan (Wirawan, 2009: 80)	1) Kuantitas hasil kerja 2) Kualitas hasil kerja 3) Efisiensi 4) Disiplin kerja 5) Ketelitian 6) Kepemimpinan 7) Kejujuran 8) Kreativitas	1, 2 3, 4 5 6 7 8 9 10, 11

### 2. Uji Coba Instrumen

Pada suatu penelitian, instrumen yang nantinya akan digunakan oleh peneliti harus melalui tahap pengujian terlebih dahulu. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh baik buruknya instrumen tersebut.

Untuk mengetahui pengaruh tersebut, instrumen akan diuji dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sehingga bisa ditentukan apakah instrumen yang digunakan layak.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur uji validitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yakni digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Jika butir-butir indikator tersebut dikatakan valid dan mampu untuk digunakan sebagai alat ukur yang mampu mengukur suatu konstruk, maka *factor loading* yang valid yaitu  $\geq 0,50$  (Ghozali, 2011: 52). Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 5. Hasil Uji CFA**

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	Kompensasi	Kompensasi1		0,836	
		Kompensasi2		0,864	
		Kompensasi3		0,811	
		Kompensasi4		0,588	
		Kompensasi5		0,711	
		<b>Kompensasi6</b>		0,466	
		Kompensasi7		0,621	
		Kompensasi8		0,709	
2	Beban Kerja	Beban1	0,805		
		Beban2	0,831		
		Beban3	0,763		
		Beban4	0,867		
		Beban5	0,888		

		Beban6	0,885		
No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
3	Kinerja Karyawan	Kinerja1	0,776		
		Kinerja2	0,765		
		Kinerja3	0,736		
		Kinerja4	0,820		
		Kinerja5	0,749		
		Kinerja6	0,831		
		Kinerja7	0,841		
		Kinerja8	0,691		
		Kinerja9	0,809		
		<b>Kinerja10</b>	0,415		
		Kinerja11	0,790		

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat dua butir pertanyaan yang gugur yaitu kompensasi 6 dan kinerja karyawan 10 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,5.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

### 1) *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011: 68) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker (1981) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5. AVE *value* ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, and Croanbach Alpha**

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kompensasi	2,97	0,53	0,701	<b>0,885</b>		
Beban Kerja	2,99	0,45	0,840	-0,524	<b>0,936</b>	
Kinerja Karyawan	3,18	0,41	0,747	0,640	-0,706	<b>0,935</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

## 2) Divergent Validity (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011: 73) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

**Tabel 7. AVE, Square Corelation, and Discriminant Validity**

Variabel	1	2	3	
Kompensasi	0,701	<b>0,701</b>	0,275	0,410
Beban_Kerja	0,840	-0,576	<b>0,840</b>	0,499
Kinerja_Karyawan	0,747	0,704	-0,757	<b>0,747</b>

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada kolom 1, 2, dan 3

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak miring

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  (Ghozali, 2011: 47). Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi	0,885	Reliabel
2	Beban Kerja	0,936	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,935	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$ .

## **G. Teknik Analisis Data**

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis suatu data untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data perusahaan yang digunakan oleh peneliti sebagai sampel dengan menggunakan statistik deskriptif, maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, dan *range* (Ghozali, 2011: 19). Untuk memudahkan digunakan 3 pengkategorian data sebagai berikut:

- 1) Tinggi         $= X \geq M + SD$
- 2) Sedang         $= M - SD \leq X < M + SD$
- 3) Rendah         $= X < M - SD$

## 2. Analisis Uji Prasyarat

### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan memiliki distribusi normal dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Sminov* (Ghozali, 2011: 160). Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$ : data residual berdistribusi normal.

$H_a$  : data residual tidak berdistribusi normal.

Dalam pengujian dengan menggunakan metode ini, variabel yang digunakan dikatakan normal atau tidak apabila (Nugroho, 2005: 56):

1.  $H_0$  diterima jika nilai *Asimp. Sig. (2-tailed)*  $> level of significant$  ( $\alpha=0,05$ ), maka  $H_a$  ditolak.

2.  $H_0$  ditolak jika nilai *Asimp. Sig. (2-tailed)* < *level of significant* ( $\alpha=0,05$ ), maka  $H_a$  diterima.

b. Uji linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 166). Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinearitas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$ . Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 105).

#### d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Dalam pengujian ini peneliti menggunakan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Dalam uji ini akan membandingkan koefisien signifikansi harus dengan tingkat signifikansi 5%.

Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 5%, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu kompensasi dan beban kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### Keterangan:

## III. Kinerja Karyawan

σ : Konstanta

$\beta_{1-6}$  : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Beban Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

#### 4. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/ pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square*

pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS United Nation Population Fund (2015: 102)).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Menjelang jatuhnya Orde Lama atau akan dimulainya sebuah tatanan baru kedalam sebuah Orde Baru (tahun 1964), pemerintah Indonesia pada saat itu sempat melakukan tindakan untuk menyatukan seluruh bank-bank pemerintah yang ada pada saat itu menjadi sebuah Bank Tunggal dengan nama masa itu Bank Negara Indonesia. Selanjutnya dalam perjalannya BTN merupakan sebuah unit dari Bank Negara Indonesia, dimana saat itu BTN masuk ke dalam Unit V. Karena sebagai sebuah unit dari Bank Negara Indonesia, maka pada saat itu BTN sempat kehilangan kekuasaan dan wewenang. Tumbangnya Orde Lama ke masa kejayaan Orde Baru tersebut telah membawa posisi BTN dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri. BTN Sebagai Bank BUMN. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia No. 62 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara.

Kemudian sejarah BTN mulai diukir kembali dengan ditunjuknya oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/I/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Akhirnya sejarah mencatat dengan sukses BTN dalam bisnis perumahan melalui fasilitas KPR tersebut telah membawa status BTN ini menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) pada tahun 1992. Status persero

ini memungkinkan BTN bergerak lebih luas lagi dengan fungsinya sebagai bank umum. Dan memang untuk mendukung bisnis KPR tersebut, BTN mulai mengembangkan produk-produk layanan perbankan sebagaimana layaknya bank umum. BTN juga memiliki produk Tabungan, Giro, Deposito, ataupun layanan perbankan lainnya yang dimiliki oleh bank lain.

Tahun 1997 manajemen BTN menetapkan kebijakan strategisnya untuk mengembalikan BTN pada bisnis intinya, yaitu bisnis pembiayaan perumahan. Keputusan ini pada akhirnya banyak membantu BTN dalam proses rekapitalisasi atau penambahan modal oleh pemerintah bagi bank yang menderita sakit karena pengaruh krisis ekonomi. Dengan rekapitalisasi tersebut, manajemen BTN telah menetapkan paradigma baru untuk mendukung Misi Bank BTN baru yaitu menjadi bank yang terkemuka dan menguntungkan dalam pembiayaan perumahan dengan Visinya yang baru yaitu:

1. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri ikutannya kepada lapisan masyarakat menengah kebawah, serta menyediakan produk dan jasa perbankan lainnya.
2. Menyiapkan dan mengembangkan SDM yang berkualitas dan profesional serta memiliki integritas yang tinggi.
3. Memenuhi komitmen kepada pemegang saham, yaitu menghasilkan laba dan pendapatan per saham yang tinggi serta ikut mendukung program pembangunan perumahan nasional.
4. Menyelenggarakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance*.

5. Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan (3) pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 98 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

### **a. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### 1) Umur

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Percentase (%)
21-30 tahun	48	49,0
31-40 tahun	26	26,5
41-50 tahun	18	18,4
51-60 tahun	6	6,1
Jumlah	98	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berumur antara 21-30 tahun sebanyak 49,0%, karyawan yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 26,5%, karyawan yang berumur antara 41-50 tahun 18,4%, dan karyawan yang antara 51-60 tahun 6,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta berumur antara 21-30 tahun (49,0%).

#### 2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-Laki	54	55,1
Perempuan	44	44,9
Jumlah	98	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 55,1% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 44,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (55,1%).

### 3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Percentase (%)
D3	24	24,5
S1	71	72,4
S2	3	3,1
Jumlah	98	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 24,5%, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 72,4%, dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta berpendidikan S1 (72,4%).

#### 4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja**

Umur	Frekuensi	Percentase (%)
1-10 tahun	65	66,3
11-20 tahun	13	13,3
21-30 tahun	20	20,4
Jumlah	98	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 66,3%, karyawan dengan lama bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 13,3%, dan karyawan dengan lama bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 20,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan lama bekerja antara 1-10 tahun (66,3%).

#### b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

##### 1) Kompensasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 28; mean sebesar

20,8061; dan standar deviasi sebesar 3,74072. Selanjutnya variabel kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompensasi terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kompensasi**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24,55$	14	14,3
Sedang	$17,07 \leq X < 24,55$	69	70,4
Rendah	$X < 17,07$	15	15,3
Jumlah		98	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kompensasi dalam kategori tinggi sebanyak 14,3%, karyawan yang menilai kompensasi dalam kategori sedang sebanyak 70,4%, dan karyawan yang merasakan kompensasi dalam kategori rendah sebanyak 15,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kompensasi dalam kategori sedang yaitu ada 70,4%.

## 2) Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 24; mean sebesar 17,9592; dan standar deviasi sebesar 2,67835. Selanjutnya variabel beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel beban kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor

1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel beban kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 14. Kategorisasi Variabel Beban Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 20,64$	21	21,4
Sedang	$15,28 \leq X < 20,64$	60	61,2
Rendah	$X < 15,28$	17	17,3
Jumlah		98	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan beban kerja dalam kategori tinggi sebanyak 21,4%, karyawan yang merasakan beban kerja dalam kategori sedang sebanyak 61,2%, dan karyawan yang merasakan beban kerja dalam kategori rendah sebanyak 17,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan beban kerja dalam kategori sedang yaitu ada 61,2%.

### 3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 24; nilai maksimum sebesar 40; mean sebesar 31,7551; dan standar deviasi sebesar 4,14197. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 135,90$	28	28,6
Sedang	$27,61 \leq X < 35,90$	50	51,0
Rendah	$X < 27,61$	20	20,4
Jumlah		98	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 28,6%, karyawan dengan kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 51,0%, dan karyawan dengan kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 20,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 51,0%.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 16. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,167	Normal
Beban Kerja	0,328	Normal
Kinerja Karyawan	0,062	Normal

Sumber: Data Primer 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig}>0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhsin, 2005: 58).

### b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,243	Linier
Beban Kerja	0,402	Linier

Sumber: Data primer 2016

Hasil uji linieritas pada tabel 16 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig}>0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi	0,725	1,380	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0,725	1,380	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2016

Dari tabel 17 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya

heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi	0,976	Non Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,614	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### **3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

**Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Umur	0,185**	0,149*	0,172**	0,147*
Jenis_Kelamin	0,287***	0,258***	0,232***	0,225***
Pendidikan	0,453***	0,375***	0,346***	0,314***
Lama_Bekerja	0,330***	0,264***	0,244***	0,216**
Kompensasi		0,287***		0,229***
Beban_Kerja			-0,285***	-0,205**
$R^2$	0,730***	0,791***	0,779	0,814**
$\Delta R^2$	0,730	0,061	0,049	0,084

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

\*\*\*p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05

Berdasarkan tabel 19 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,287 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,061 atau 6,1%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Persamaan regresi  $Y = 13,037 + 0,281X_1 + R$ . Nilai koefisien regresi sebesar 0,281 menunjukkan

bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar 0,281; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,281.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,285 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,049 atau 4,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Persamaan regresi  $Y= 28,296 - 0,285X_2 + R$ . Nilai koefisien regresi sebesar -0,285 menunjukkan bahwa apabila beban kerja menurun sebesar 0,285; maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,285.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompensasi sebesar 0,229 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 dan  $p=0,001$ ; hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kontribusi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,084 atau 8,4%, maka hipotesis ketiga diterima. Persamaan regresi  $Y= 21,803 + 0,229X_1 - 0,205X_2 + R$ .

**Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.	Terbukti
2.	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.	Terbukti
3.	Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.	Terbukti

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,287 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,061 atau 6,1%; maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis pertama diterima. Persamaan regresi  $Y = 13,037 + 0,281X_1 + R$ .

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2006: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu, Kadarisman (2012:49) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Beberapa bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Bagi karyawan upah/gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan atas suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan. Pemberian upah/gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan karyawan untuk perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk kompensasi lainnya berupa insentif. Adanya uang tambahan atau bonus dari hasil kerja karyawan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan juga dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian insentif membuat karyawan merasa lebih dihargai selama mereka bekerja di suatu perusahaan.

Tunjangan juga merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan

bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain. Adanya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan semakin nyaman dan betah ketika berkerja di suatu perusahaan, karena mereka merasa perusahaan tempat mereka bekerja peduli dengan kebutuhan-kebutuhan pokok karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Adanya fasilitas sebagai bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam bekerja dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung membuat pekerjaan karyawan cepat selesai sesuai target.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Goni, Adolfina, dan Sumarauw (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

## **2. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,285 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,049 atau

4,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Persamaan regresi  $Y = 28,296 - 0,285X_2 + R$ .

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beberapa hal yang memengaruhi beban kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Bagi karyawan meningkatnya target kerja yang mereka miliki mampu memengaruhi kinerja mereka. Persaingan yang harus mereka hadapi dengan bank lain dalam mendapatkan nasabah memerlukan kemampuan lebih untuk mencapai target yang mereka miliki. Selain itu kondisi pekerjaan mereka yang mereka hadapi menurut mereka memerlukan perhatian lebih, apabila kondisi ini dibiarkan mampu memengaruhi kinerja karyawan semakin menurun, kondisi pekerjaan yang paling memengaruhi mereka adalah kebosanan.

Karyawan harus pandai mengatur pikiran mereka sehingga mereka bisa menjaga semangat kerja mereka. Standar pekerjaan yang harus mereka hadapi setiap harinya harus mampu mereka kerjakan sesuai target. Tidak semua karyawan mampu menangani beban kerja yang sama. Berlebihnya

beban kerja yang dihadapi oleh karyawan mampu memengaruhi kinerja mereka. Semakin tingginya beban kerja yang mereka hadapi akan menganggu penyelesaian kerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shahrash (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)” memiliki kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin berlebihan tingkat beban kerja yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompensasi sebesar 0,229 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 dan  $p=0,001$ ; hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kontribusi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,084 atau 8,4%, maka hipotesis ketiga diterima. Persamaan regresi  $Y= 21,803 + 0,229X_1 - 0,205X_2 + R$ .

Menurut Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu

profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi dan beban kerja. Kompensasi yang tinggi dan beban kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kompensasi yang diberikan tinggi, maka karyawan akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya, begitu pula dengan beban kerja yang rendah. Ketika beban kerja seorang karyawan rendah, maka karyawan lebih banyak memiliki waktu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shahrash (2015) dengan judul “Pengaruh Incentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)” memiliki kesimpulan bahwa insentif, stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V** **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,287 ( $p=0,000$ ). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,061 atau 6,1%.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) - 0,285 ( $p=0,000$ ). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,049 atau 4,9%.
3. Kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompensasi sebesar 0,229 ( $p=0,000$ ) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 ( $p=0,001$ ). Kontribusi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,084 atau 8,4%.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan kompensasi dan beban kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 8,4%. Dengan demikian masih terdapat 91,6% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: komitmen organisasi, kebutuhan aktualisasi diri, budaya organisasi, dan iklim organisasi.

Namun nilai  $R^2$  pada variabel kontrol (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kinerja karyawan lebih baik ( $\Delta R^2 = 73\%$ ). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel kompensasi dan beban kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompensasi yang terletak pada indikator insentif mendapatkan skor terendah (266),

oleh karena itu pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta hendaknya mampu mengelola kompensasi yang selama ini sudah diberikan agar lebih sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan yang ada, dengan cara memberikan insentif yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel beban kerja yang terletak pada indikator kondisi pekerjaan mendapatkan skor terendah (279), oleh karena itu, pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta disarankan untuk tepat dalam mendistribusikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya, sehingga karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan yang hampir sama setiap hari. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat mengurangi beban kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:

a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: komitmen organisasi, kebutuhan aktualisasi diri, budaya organisasi, dan iklim organisasi.

- b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Dressler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, L.W., Adolfina & Sumarauw, J. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA Volume 3*, Nomor 4, Tahun 2015, Halaman 44-54.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald J. 2007 . *Bisnis Edisi Kedelapan Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 31 Agustus 2015).

- Moekijat. 1995. Analisis Pekerjaan. Menpan. <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-bebankerja/#ixzz1aIDgigaJ>
- Muhson, Ali. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diktat.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagri-pemdapdf-d327286472>. Diakses tanggal 6 Juni 2014.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prihatini. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Sekolah Pasca Sarjana. USU, Medan.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_ & Coulter, Mary. 2009. *Manajemen Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shahrash, Ifa. (2016). Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)". *Tesis*. Bandung: Magister Manajemen Bisnis, Universitas Pasundan Bandung.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suprana, Riski & Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management Volume 1*, Nomor 1, Tahun 2012, Halaman 439-445.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- <http://www.btn.co.id>. (diakses pada tanggal 20 September 2016).

# **LAMPIRAN**

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk  
 Kantor Cabang Yogyakarta  
 Jl. Jend. Sudirman No. 71 Yogyakarta 55223  
 Telp. (0274) 589898 (hunting)  
 Facs : (0274) 561289  
[www.btn.co.id](http://www.btn.co.id)



Nomor : 208 /YYK.II/OPR-GA/VIII/2016  
 Lamp : -

Yogyakarta, 29 Agustus 2016

Kepada Yth.  
 Seluruh Kepala Outlet  
 Bank BTN KC Yogyakarta  
 Di Yogyakarta

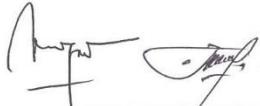
Perihal : Surat Pengantar Penyebaran Penelitian Kuesioner

Merujuk surat dari Universitas Negeri Yogyakarta No.1432/UN34.18/LT/2016 tanggal 19 Juli 2016  
 Perihal Permohonan Ijin Uji Instrumen Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa akan terdapat  
 mahasiswa akan membagikan kuesioner untuk penelitian tersebut dengan data sebagai berikut :

Nama : Mahanto Prayuda Christiyono  
 NIM : 10408144031  
 Prodi/Jurusan : Manajemen – S1  
 Fakultas : Ekonomi  
 Periode : tgl. 5 s/d 9 September 2016

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT.BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO),TBK  
 KANTOR CABANG YOGYAKARTA



CUCU KURYATI SUNARTO  
 DBM Supporting Operation Head

## **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Masalah apa saja yang dihadapi perusahaan ini?
2. Apakah telah terjadi penurunan kinerja karyawan?
3. Penurunan kinerja karyawan disebabkan dengan apa saja?
4. Hal-hal apa saja yang membuat karyawan merasa memiliki beban kerja yang tinggi?
5. Bagaimana penilaian karyawan dengan kompensasi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan?
6. Apakah pemberian kompensasi sudah dirasakan sesuai oleh karyawan?
7. Apakah pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan?

## **KATA PENGANTAR KUESIONER**

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk

Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta

Salam sejahtera,

Bapak/Ibu yang saya hormati, perkenankan saya memohon waktu Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner Penelitian saya. Penelitian ini dilakukan sebagai persyaratan dalam menyusun skripsi untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNY. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik semata.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Mahanto Prayuda Christiyono  
NIM. 10408144031

## KUESIONER PENELITIAN

**“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah  
Daerah Istimewa Yogyakarta**

**A. DATA RESPONDEN**

1. Umur : ..... Tahun
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan ..... \*)
3. Pendidikan Ditamatkan :  Diploma 3  Strata 1  Strata 2 ..... \*)
4. Lama Bekerja : ..... tahun

**Keterangan: \*) Beri tanda centang pada kolom yang dipilih**

**B. KUESIONER KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN KINERJA**

**Petunjuk Pengisian:**

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (✓) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban:
  1. Sangat Tidak Setuju (STS)
  2. Tidak Setuju (TS)
  3. Setuju (S)
  4. Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Kompensasi</b>					
1	Bapak/Ibu menerima gaji sesuai dengan masa kerja Bapak/Ibu.				
2	Bapak/Ibu menerima gaji sesuai dengan prestasi kerja Bapak/Ibu.				
3	Insentif yang Bapak/Ibu terima, sesuai dengan prestasi kerja.				
4	Bapak/Ibu menerima insentif sesuai dengan standar kelayakan.				
5	Bapak/Ibu mendapatkan tunjangan sesuai dengan status jabatan Bapak/Ibu.				
6	Bapak/Ibu mendapatkan tunjangan sesuai dengan tanggungjawab Bapak/Ibu dalam keluarga.				
7	Bank BTN menyediakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan				
8	Fasilitas yang diberikan mendukung suasana kerja.				
<b>Beban Kerja</b>					
1	Target yang harus Bapak/Ibu capai dalam pekerjaan sudah jelas.				
2	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.				
3	Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.				
4	Pada saat-saat tertentu Bapak/Ibu menjadi sangat sibuk ( <i>over load</i> ) dengan pekerjaan Bapak/Ibu.				
5	Beban kerja Bapak/Ibu sehari-hari sudah sesuai dengan standar perbankan.				
6	Standar kerja perbankan sesuai dengan beban kerja yang Bapak/Ibu harapkan.				
<b>Kinerja Karyawan</b>					
1	Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan Bank BTN.				
2	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.				
3	Bapak/Ibu mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan.				
4	Bapak/Ibu mampu meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan				

	Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi penggunaan sumberdaya.				
6	Bapak/Ibu dalam bekerja termasuk kategori karyawan yang disiplin.				
7	Bapak/Ibu adalah karyawan yang mempunyai ketelitian yang tinggi.				
8	Bapak/Ibu adalah karyawan yang mempunyai jiwa kepemimpinan.				
9	Bapak/Ibu menyerahkan hasil kerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan.				
10	Bapak/Ibu adalah karyawan yang kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
11	Bapak/Ibu menggunakan cara baru untuk mempersingkat waktu penyelesaian pekerjaan.				

## KUESIONER SESUDAH VALIDITAS

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Kompensasi</b>					
1	Bapak/Ibu menerima gaji sesuai dengan masa kerja Bapak/Ibu.				
2	Bapak/Ibu menerima gaji sesuai dengan prestasi kerja Bapak/Ibu.				
3	Insentif yang Bapak/Ibu terima, sesuai dengan prestasi kerja.				
4	Bapak/Ibu menerima insentif sesuai dengan standar kelayakan.				
5	Bapak/Ibu mendapatkan tunjangan sesuai dengan status jabatan Bapak/Ibu.				
6	Bank BTN menyediakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan				
7	Fasilitas yang diberikan mendukung suasana kerja.				
<b>Beban Kerja</b>					
1	Target yang harus Bapak/Ibu capai dalam pekerjaan sudah jelas.				
2	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.				
3	Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.				
4	Pada saat-saat tertentu Bapak/Ibu menjadi sangat sibuk ( <i>over load</i> ) dengan pekerjaan Bapak/Ibu.				
5	Beban kerja Bapak/Ibu sehari-hari sudah sesuai dengan standar perbankan.				
6	Standar kerja perbankan sesuai dengan beban kerja yang Bapak/Ibu harapkan.				
<b>Kinerja Karyawan</b>					
1	Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan Bank BTN.				
2	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.				
3	Bapak/Ibu mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan.				
4	Bapak/Ibu mampu meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan				

	Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi penggunaan sumberdaya.				
6	Bapak/Ibu dalam bekerja termasuk kategori karyawan yang disiplin.				
7	Bapak/Ibu adalah karyawan yang mempunyai ketelitian yang tinggi.				
8	Bapak/Ibu adalah karyawan yang mempunyai jiwa kepemimpinan.				
9	Bapak/Ibu menyerahkan hasil kerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan.				
10	Bapak/Ibu menggunakan cara baru untuk mempersingkat waktu penyelesaian pekerjaan.				

## DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Kompensasi								Beban Kerja						Kinerja Karyawan										
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	4	2	2	3
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	
5	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
8	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
11	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	4	4	2
13	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
14	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
16	3	3	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2
17	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3
18	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3
21	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
22	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
23	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2
24	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2
25	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
31	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
32	4	3	3	2	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2
33	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
35	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2
37	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2





## DATA PENELITIAN

No	Kompensasi							Beban Kerja							Kinerja											
	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML
1	3	3	3	3	2	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30
2	3	3	2	2	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	1	3	2	2	4	3	26
3	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	2	2	3	2	13	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	32
4	4	3	3	4	3	3	3	23	2	3	2	3	4	4	18	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	31
5	3	3	3	2	2	2	3	18	4	3	2	3	3	3	18	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	32
6	3	4	3	3	3	3	4	23	2	4	2	3	3	3	17	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
7	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
8	4	4	3	3	4	4	4	26	2	3	2	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	2	1	2	2	2	2	2	13	3	4	2	4	3	3	19	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	32
10	4	3	3	3	3	3	3	22	2	3	2	3	3	4	17	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	26
11	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	2	2	4	3	17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	
12	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	2	3	4	4	3	4	4	2	2	32	
13	4	4	3	2	3	3	4	23	3	3	3	3	2	2	16	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	
14	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	36
15	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	4	4	4	4	3	3	33	
16	3	3	2	3	2	2	1	16	2	2	2	2	3	3	14	2	3	4	4	4	4	2	3	3	32	
17	2	2	2	2	2	2	2	14	4	3	3	4	2	3	19	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	26
18	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	26
19	4	4	3	2	3	2	2	20	4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
20	3	3	2	2	3	3	3	19	4	4	4	3	3	3	21	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	25
21	3	4	3	4	3	4	4	25	2	4	1	2	3	3	15	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36	
22	3	3	2	2	2	2	2	16	3	4	4	4	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28
23	3	3	2	2	3	3	2	18	4	3	3	2	2	2	16	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	29
24	4	4	3	3	4	3	3	24	2	3	2	3	4	3	17	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	
25	4	4	3	3	4	2	2	22	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	
26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	4	3	4	3	4	3	32	
27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	2	18	2	3	4	4	4	4	2	3	3	32	
28	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
29	2	2	2	2	2	2	2	14	4	3	4	4	3	3	21	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	25
30	4	4	3	2	3	3	4	23	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	
31	4	4	3	2	3	3	3	22	3	2	3	3	2	4	17	3	3	4	4	3	4	3	4	3	34	
32	4	4	3	3	3	3	3	23	3	2	2	2	3	3	15	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36	
33	3	3	3	2	2	3	2	18	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
34	4	4	4	3	3	3	3	24	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	4	4	4	2	4	3	36	
35	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	2	3	3	14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	
36	4	3	3	4	3	3	3	23	2	3	2	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37	
37	4	3	3	2	3	3	3	21	2	2	2	2	3	3	14	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36	

No	Kompensasi							Beban Kerja							Kinerja											
	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML
38	4	4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	4	3	3	21	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	32
39	4	4	4	3	3	3	3	24	2	3	2	2	2	3	14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
40	4	4	3	2	3	3	4	23	4	3	3	2	3	3	18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
41	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	2	3	3	3	19	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
42	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	4	3	3	3	19	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	32
43	3	3	2	2	2	3	2	17	4	4	4	4	4	4	24	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
44	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	2	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
45	3	3	3	2	2	3	3	19	4	4	4	3	3	3	21	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	25
46	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	2	4	3	3	20	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
47	2	1	2	2	2	2	2	13	4	4	4	4	3	3	22	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	26
48	4	3	3	4	3	3	3	23	3	3	3	4	3	3	19	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	28	3	1	1	1	2	2	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
50	3	3	4	4	3	3	4	24	2	3	2	3	4	4	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	
51	4	4	3	2	3	3	3	22	3	4	3	2	3	3	18	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	36
52	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
53	3	3	2	3	2	3	3	19	4	3	3	4	3	3	20	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	27
54	1	2	1	2	1	2	1	10	4	4	4	4	3	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	
55	4	2	2	2	3	3	2	18	4	3	2	3	3	3	18	3	3	4	4	3	4	3	4	3	34	
56	4	3	3	3	3	3	3	22	2	2	3	3	3	3	16	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36	
57	4	4	4	4	4	4	4	28	3	1	1	1	3	3	12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	
58	3	3	2	4	4	3	2	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	
59	4	4	4	3	4	3	4	26	3	2	2	2	3	3	15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
60	2	3	3	2	3	3	3	19	4	4	3	4	3	3	21	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	26
61	3	2	2	3	3	2	3	18	4	3	4	3	4	3	21	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	25
62	3	3	3	2	2	2	3	18	4	4	4	4	4	4	24	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	25
63	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33	
64	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	4	3	15	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	
65	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	
66	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	3	2	3	3	18	2	4	4	4	3	3	2	3	3	31	
67	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	1	1	4	4	14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
68	4	3	3	2	4	3	4	23	3	1	1	1	4	3	13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	
69	4	4	4	3	3	4	3	25	2	3	2	2	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	2	3	36	
70	4	4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	
71	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	3	3	14	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36	
72	4	4	4	3	3	3	2	23	4	4	4	3	3	3	21	2	3	3	3	4	3	2	3	3	29	
73	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	3	3	31		
74	1	2	2	2	2	2	2	13	3	3	4	3	3	3	19	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	25
75	4	4	3	2	3	3	3	22	4	4	3	3	4	3	21	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	29
76	4	3	2	2	3	4	3	21	4	4	4	4	4	3	22	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	26

No	Kompensasi							Beban Kerja							Kinerja											
	1	2	3	4	5	6	7	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML
77	4	4	3	3	3	2	4	23	3	3	4	2	2	2	16	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	32
78	4	3	3	4	3	3	3	23	2	3	2	2	3	3	15	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
79	4	4	4	3	3	3	4	25	2	3	2	2	4	4	17	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	31
80	3	3	2	3	3	3	4	21	4	3	2	3	2	3	17	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	35
81	2	3	3	2	3	2	2	17	4	3	4	4	4	4	23	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	24
82	4	3	3	3	2	3	3	21	2	3	2	3	3	3	16	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	29
83	3	3	3	3	2	3	2	19	3	3	3	3	3	2	17	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	30
84	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	3	3	3	21	2	3	3	3	1	3	3	2	4	4	28
85	3	3	2	2	3	3	3	19	4	2	4	3	3	3	19	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	28
86	2	2	2	2	2	2	3	15	4	4	4	3	3	3	21	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	4	4	23	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	26
88	3	3	3	3	2	3	2	19	4	4	4	4	3	3	22	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
89	4	4	3	2	3	3	4	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
90	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
91	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	29
92	3	3	2	2	2	4	2	18	4	4	4	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	25
93	4	4	4	3	3	4	4	26	4	3	3	3	3	2	18	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34	
94	4	4	4	4	4	4	3	27	2	2	3	2	3	3	15	3	4	2	4	4	3	3	4	3	33	
95	4	4	3	2	3	3	4	23	4	3	3	4	3	2	19	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	
96	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	3	3	3	16	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	36
97	3	3	2	2	3	3	2	18	4	3	2	3	3	3	18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	
98	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	2	2	3	17	2	3	3	3	3	3	4	3	4	32	

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
1	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
2	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
3	21-30 tahun	Perempuan	D3	1-10 tahun
4	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
5	41-50 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
6	21-30 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
7	51-60 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
8	31-40 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
9	31-40 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
10	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
11	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
12	31-40 tahun	Perempuan	D3	1-10 tahun
13	41-50 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
14	31-40 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
15	21-30 tahun	Perempuan	D3	1-10 tahun
16	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
17	21-30 tahun	Laki-laki	D3	21-30 tahun
18	31-40 tahun	Laki-laki	D3	11-20 tahun
19	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
20	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
21	31-40 tahun	Laki-laki	S1	21-30 tahun
22	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
23	31-40 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
24	41-50 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
25	31-40 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
26	21-30 tahun	Laki-laki	S2	1-10 tahun
27	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
28	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
29	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
30	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
31	41-50 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
32	31-40 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
33	31-40 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
34	41-50 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
35	41-50 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
36	41-50 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
37	31-40 tahun	Laki-laki	S1	21-30 tahun
38	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
39	51-60 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
40	51-60 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
41	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
42	41-50 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
43	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
44	51-60 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
45	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
46	41-50 tahun	Laki-laki	S1	11-20 tahun
47	31-40 tahun	Laki-laki	D3	11-20 tahun
48	51-60 tahun	Laki-laki	S1	21-30 tahun
49	51-60 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
50	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
51	31-40 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
52	31-40 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
53	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
54	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
55	31-40 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
56	31-40 tahun	Laki-laki	S1	21-30 tahun
57	41-50 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
58	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
59	41-50 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
60	31-40 tahun	Laki-laki	D3	21-30 tahun
61	31-40 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
62	21-30 tahun	Perempuan	D3	1-10 tahun
63	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
64	21-30 tahun	Laki-laki	S2	1-10 tahun
65	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
66	31-40 tahun	Laki-laki	S2	1-10 tahun
67	41-50 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
68	31-40 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
69	31-40 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
70	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
71	31-40 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
72	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
73	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
74	31-40 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
75	41-50 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
76	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
77	41-50 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
78	31-40 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
79	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
80	41-50 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
81	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
82	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
83	41-50 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
84	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
85	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
86	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
87	31-40 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
88	21-30 tahun	Laki-laki	D3	1-10 tahun
89	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
90	41-50 tahun	Perempuan	S1	21-30 tahun
91	31-40 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
92	21-30 tahun	Perempuan	D3	1-10 tahun
93	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
94	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
95	21-30 tahun	Laki-laki	S1	1-10 tahun
96	41-50 tahun	Perempuan	S1	11-20 tahun
97	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun
98	21-30 tahun	Perempuan	S1	1-10 tahun

## DATA KATEGORISASI

No	Kompensasi	KTG	Beban_Kerja	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
1	20	Sedang	19	Sedang	30	Sedang
2	19	Sedang	19	Sedang	26	Rendah
3	16	Rendah	13	Rendah	32	Sedang
4	23	Sedang	18	Sedang	31	Sedang
5	18	Sedang	18	Sedang	32	Sedang
6	23	Sedang	17	Sedang	36	Tinggi
7	21	Sedang	20	Sedang	33	Sedang
8	26	Tinggi	16	Sedang	31	Sedang
9	13	Rendah	19	Sedang	32	Sedang
10	22	Sedang	17	Sedang	26	Rendah
11	15	Rendah	17	Sedang	31	Sedang
12	19	Sedang	19	Sedang	32	Sedang
13	23	Sedang	16	Sedang	37	Tinggi
14	19	Sedang	17	Sedang	36	Tinggi
15	22	Sedang	17	Sedang	33	Sedang
16	16	Rendah	14	Rendah	32	Sedang
17	14	Rendah	19	Sedang	26	Rendah
18	20	Sedang	17	Sedang	26	Rendah
19	20	Sedang	18	Sedang	30	Sedang
20	19	Sedang	21	Tinggi	25	Rendah
21	25	Tinggi	15	Rendah	36	Tinggi
22	16	Rendah	21	Tinggi	28	Sedang
23	18	Sedang	16	Sedang	29	Sedang
24	24	Sedang	17	Sedang	37	Tinggi
25	22	Sedang	18	Sedang	36	Tinggi
26	20	Sedang	17	Sedang	32	Sedang
27	21	Sedang	18	Sedang	32	Sedang
28	21	Sedang	18	Sedang	30	Sedang
29	14	Rendah	21	Tinggi	25	Rendah
30	23	Sedang	19	Sedang	33	Sedang
31	22	Sedang	17	Sedang	34	Sedang
32	23	Sedang	15	Rendah	36	Tinggi
33	18	Sedang	19	Sedang	30	Sedang
34	24	Sedang	19	Sedang	36	Tinggi
35	28	Tinggi	14	Rendah	38	Tinggi
36	23	Sedang	16	Sedang	37	Tinggi
37	21	Sedang	14	Rendah	36	Tinggi
38	24	Sedang	21	Tinggi	32	Sedang

No	Kompensasi	KTG	Beban_Kerja	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
39	24	Sedang	14	Rendah	37	Tinggi
40	23	Sedang	18	Sedang	37	Tinggi
41	21	Sedang	19	Sedang	33	Sedang
42	20	Sedang	19	Sedang	32	Sedang
43	17	Rendah	24	Tinggi	27	Rendah
44	28	Tinggi	16	Sedang	38	Tinggi
45	19	Sedang	21	Tinggi	25	Rendah
46	21	Sedang	20	Sedang	36	Tinggi
47	13	Rendah	22	Tinggi	26	Rendah
48	23	Sedang	19	Sedang	36	Tinggi
49	28	Tinggi	10	Rendah	40	Tinggi
50	24	Sedang	18	Sedang	29	Sedang
51	22	Sedang	18	Sedang	36	Tinggi
52	14	Rendah	22	Tinggi	28	Sedang
53	19	Sedang	20	Sedang	27	Rendah
54	10	Rendah	21	Tinggi	28	Sedang
55	18	Sedang	18	Sedang	34	Sedang
56	22	Sedang	16	Sedang	36	Tinggi
57	28	Tinggi	12	Rendah	37	Tinggi
58	21	Sedang	18	Sedang	34	Sedang
59	26	Tinggi	15	Rendah	39	Tinggi
60	19	Sedang	21	Tinggi	26	Rendah
61	18	Sedang	21	Tinggi	25	Rendah
62	18	Sedang	24	Tinggi	25	Rendah
63	25	Tinggi	18	Sedang	33	Sedang
64	21	Sedang	15	Rendah	32	Sedang
65	20	Sedang	18	Sedang	31	Sedang
66	22	Sedang	18	Sedang	31	Sedang
67	28	Tinggi	14	Rendah	39	Tinggi
68	23	Sedang	13	Rendah	37	Tinggi
69	25	Tinggi	15	Rendah	36	Tinggi
70	24	Sedang	20	Sedang	35	Sedang
71	21	Sedang	14	Rendah	36	Tinggi
72	23	Sedang	21	Tinggi	29	Sedang
73	25	Tinggi	18	Sedang	31	Sedang
74	13	Rendah	19	Sedang	25	Rendah
75	22	Sedang	21	Tinggi	29	Sedang
76	21	Sedang	22	Tinggi	26	Rendah
77	23	Sedang	16	Sedang	32	Sedang
78	23	Sedang	15	Rendah	36	Tinggi

No	Kompensasi	KTG	Beban_Kerja	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
79	25	Tinggi	17	Sedang	31	Sedang
80	21	Sedang	17	Sedang	35	Sedang
81	17	Rendah	23	Tinggi	24	Rendah
82	21	Sedang	16	Sedang	29	Sedang
83	19	Sedang	17	Sedang	30	Sedang
84	14	Rendah	21	Tinggi	28	Sedang
85	19	Sedang	19	Sedang	28	Sedang
86	15	Rendah	21	Tinggi	27	Rendah
87	21	Sedang	23	Tinggi	26	Rendah
88	19	Sedang	22	Tinggi	27	Rendah
89	23	Sedang	18	Sedang	32	Sedang
90	21	Sedang	17	Sedang	36	Tinggi
91	20	Sedang	16	Sedang	29	Sedang
92	18	Sedang	21	Tinggi	25	Rendah
93	26	Tinggi	18	Sedang	34	Sedang
94	27	Tinggi	15	Rendah	33	Sedang
95	23	Sedang	19	Sedang	32	Sedang
96	21	Sedang	16	Sedang	36	Tinggi
97	18	Sedang	18	Sedang	35	Sedang
98	21	Sedang	17	Sedang	32	Sedang

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	2158,792 300
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Kompensasi1			,836
Kompensasi2			,864
Kompensasi3			,811
Kompensasi4			,588
Kompensasi5			,711
Kompensasi6			,466
Kompensasi7			,621
Kompensasi8			,709
Beban1		,805	
Beban2		,831	
Beban3		,763	
Beban4		,867	
Beban5		,888	
Beban6		,885	
Kinerja1	,776		
Kinerja2	,765		
Kinerja3	,736		
Kinerja4	,820		
Kinerja5	,749		
Kinerja6	,831		
Kinerja7	,841		
Kinerja8	,691		
Kinerja9	,809		
Kinerja10	,415		
Kinerja11	,790		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	2091,373 253
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Kompensasi1			,842
Kompensasi2			,867
Kompensasi3			,817
Kompensasi4			,585
Kompensasi5			,733
Kompensasi7			,626
Kompensasi8			,729
Beban1		,805	
Beban2		,825	
Beban3		,756	
Beban4		,859	
Beban5		,892	
Beban6		,896	
Kinerja1	,769		
Kinerja2	,769		
Kinerja3	,735		
Kinerja4	,839		
Kinerja5	,761		
Kinerja6	,850		
Kinerja7	,842		
Kinerja8	,677		
Kinerja9	,812		
Kinerja11	,778		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

## HASIL UJI RELIABILITAS

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	98	100,0

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

#### 1. KOMPENSASI TAHAP 1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	8

#### 2. KOMPENSASI TAHAP 2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	7

#### 3. BEBAN KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	6

#### 4. KINERJ KARYAWAN TAHAP 1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	11

#### 5. KINERJ KARYAWAN TAHAP 2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

## HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

### Correlations

#### Correlations

		Kompensasi	Beban_Kerja	Kinerja_Kary awan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-,525**	,640**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	98	98	98
Beban_Kerja	Pearson Correlation	-,525**	1	-,706**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	98	98	98
Kinerja_Kary awan	Pearson Correlation	,640**	-,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	98	98	98

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

## PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,885
Reliabel (X2)	0,936
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,828
SQRT	0,910
r hitung X1 dengan X2	-0,525
a =	-0,576

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,885
Reliabel (Y)	0,935
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,827
SQRT	0,910
r hitung X1 dengan Y	0,640
b =	0,704

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,936
Reliabel (Y)	0,935
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,875
SQRT	0,935
r hitung X2 dengan Y	-0,706
c =	-0,755

### 1. Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kompensasi	2,97	0,53	0,701	<b>0,885</b>		
Beban_Kerja	2,99	0,45	0,840	-0,524	<b>0,936</b>	
Kinerja_Karyawan	3,18	0,41	0,747	0,640	-0,706	<b>0,935</b>

### 2. Hasil Divergen

Variabel	1	2	3	
Kompensasi	0,701	<b>0,701</b>	0,275	0,410
Beban_Kerja	0,840	-0,576	<b>0,840</b>	0,499
Kinerja_Karyawan	0,747	0,704	-0,757	<b>0,747</b>

## **HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN**

### **Frequencies**

#### **Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	48	49,0	49,0	49,0
	31-40 tahun	26	26,5	26,5	75,5
	41-50 tahun	18	18,4	18,4	93,9
	51-60 tahun	6	6,1	6,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### **Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	55,1	55,1	55,1
	Perempuan	44	44,9	44,9	
	Total	98	100,0	100,0	100,0

#### **Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	24	24,5	24,5	24,5
	S1	71	72,4	72,4	96,9
	S2	3	3,1	3,1	
	Total	98	100,0	100,0	100,0

#### **Lama\_Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	65	66,3	66,3	66,3
	11-20 tahun	13	13,3	13,3	79,6
	21-30 tahun	20	20,4	20,4	
	Total	98	100,0	100,0	100,0

## **HASIL UJI DESKRIPTIF**

### **Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	98	10,00	28,00	20,8061	3,74072
Beban_Kerja	98	10,00	24,00	17,9592	2,67835
Kinerja_Kary awan	98	24,00	40,00	31,7551	4,14197
Valid N (listwise)	98				

### **Descriptives (BERDASARKAN NILAI MEAN)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	98	1,43	4,00	2,9724	,53446
Beban_Kerja	98	1,67	4,00	2,9934	,44656
Kinerja_Kary awan	98	2,40	4,00	3,1755	,41420
Valid N (listwise)	98				

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

<b>Kompensasi</b>	
M	= 20,81
Sd	= 3,74
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 24,55$
Sedang	: $17,07 \leq X < 24,55$
Rendah	: $X < 17,07$

<b>Beban Kerja</b>	
M	= 17,96
Sd	= 2,68
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 20,64$
Sedang	: $15,28 \leq X < 20,64$
Rendah	: $X < 15,28$

<b>Kinerja_Karyawan</b>		
M	=	31,76
Sd	=	4,14
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 35,90$
Sedang	:	$27,61 \leq X < 35,90$
Rendah	:	$X < 27,61$

## HASIL UJI KATEGORISASI

### Frequencies

#### Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	14,3	14,3	14,3
	Sedang	69	70,4	70,4	84,7
	Rendah	15	15,3	15,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### Beban\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	21	21,4	21,4	21,4
	Sedang	60	61,2	61,2	82,7
	Rendah	17	17,3	17,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

#### Kinerja\_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	28	28,6	28,6	28,6
	Sedang	50	51,0	51,0	79,6
	Rendah	20	20,4	20,4	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

## HASIL UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Beban_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		98	98	98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20,8061	17,9592	31,7551
	Std. Deviation	3,74072	2,67835	4,14197
Most Extreme Differences	Absolute	,113	,096	,133
	Positive	,075	,096	,081
	Negative	-,113	-,088	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		1,114	,950	1,317
Asy mp. Sig. (2-tailed)		,167	,328	,062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## **HASIL UJI LINIERITAS**

### **Means**

#### **Kinerja\_Karyawan \* Kompensasi**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	868,825	16	54,302	5,531	,000
		Linearity	682,311	1	682,311	69,492	,000
		Deviation from Linearity	186,514	15	12,434	1,266	,243
	Within Groups		795,298	81	9,818		
	Total		1664,122	97			

#### **Kinerja\_Karyawan \* Beban\_Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Beban_Kerja	Between Groups	(Combined)	939,895	13	72,300	8,386	,000
		Linearity	830,035	1	830,035	96,272	,000
		Deviation from Linearity	109,859	12	9,155	1,062	,402
	Within Groups		724,228	84	8,622		
	Total		1664,122	97			

## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban_Kerja <sub>a</sub> Kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 <sup>a</sup>	,599	,591	2,64951

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	997,230	2	498,615	71,029	,000 <sup>a</sup>
	Residual	666,892	95	7,020		
	Total	1664,122	97			

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,369	3,399		10,993	,000	
	Kompensasi	,412	,084	,372	4,880	,000	,725
	Beban_Kerja	-,790	,118	-,511	-6,698	,000	,725

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban_Kerja <sup>a</sup> Kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,063 <sup>a</sup>	,004	-,017	1,49614

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Kompensasi

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,844	2	,422	,188	,829 <sup>a</sup>
	Residual	212,650	95	2,238		
	Total	213,493	97			

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: abs\_res

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,575	1,920	,820	,414
	Kompensasi	-,001	,048	-,030	,976
	Beban_Kerja	,034	,067	,061	,614

a. Dependent Variable: abs\_res



## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur	.	Enter
2	Kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter
3	Beban_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,854 <sup>a</sup>	,730	,718	2,19788	,730	62,872	4	93	,000
2	,890 <sup>b</sup>	,791	,780	1,94214	,061	27,105	1	92	,000
3	,902 <sup>c</sup>	,814	,802	1,84307	,023	11,156	1	91	,001

a. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Kompensasi, Beban\_Kerja

#### ANOVA<sup>d</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1214,868	4	303,717	62,872	,000 <sup>a</sup>
	Residual	449,254	93	4,831		
	Total	1664,122	97			
2	Regression	1317,106	5	263,421	69,837	,000 <sup>b</sup>
	Residual	347,017	92	3,772		
	Total	1664,122	97			
3	Regression	1355,003	6	225,834	66,482	,000 <sup>c</sup>
	Residual	309,119	91	3,397		
	Total	1664,122	97			

a. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Kompensasi, Beban\_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,290	1,004	,185	,000
	Umur	,811	,298		,008
	Jenis_Kelamin	2,378	,491		,000
	Pendidikan	3,900	,476		,000
	Lama_Bekerja	1,676	,345		,000
2	(Constant)	13,037	1,206	,149	,000
	Umur	,652	,265		,016
	Jenis_Kelamin	2,140	,436		,000
	Pendidikan	3,223	,440		,000
	Lama_Bekerja	1,344	,312		,000
	Kompensasi	,318	,061		,000
3	(Constant)	21,803	2,863	,147	,000
	Umur	,644	,251		,012
	Jenis_Kelamin	1,863	,422		,000
	Pendidikan	2,698	,446		,000
	Lama_Bekerja	1,098	,305		,001
	Kompensasi	,253	,061		,000
	Beban_Kerja	-,317	,095		,001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur	.	Enter
2	Beban_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,854 <sup>a</sup>	,730	,718	2,19788	,730	62,872	4	93	,000
2	,883 <sup>b</sup>	,779	,767	1,99903	,049	20,423	1	92	,000
3	,902 <sup>c</sup>	,814	,802	1,84307	,035	17,228	1	91	,000

a. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Beban\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Beban\_Kerja, Kompensasi

#### ANOVA<sup>d</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1214,868	4	303,717	62,872	,000 <sup>a</sup>
	Residual	449,254	93	4,831		
	Total	1664,122	97			
2	Regression	1296,480	5	259,296	64,887	,000 <sup>b</sup>
	Residual	367,642	92	3,996		
	Total	1664,122	97			
3	Regression	1355,003	6	225,834	66,482	,000 <sup>c</sup>
	Residual	309,119	91	3,397		
	Total	1664,122	97			

a. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Beban\_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Beban\_Kerja, Kompensasi

d. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,290	1,004		,000
	Umur	,811	,298	,185	,008
	Jenis_Kelamin	2,378	,491	,287	,000
	Pendidikan	3,900	,476	,453	,000
	Lama_Bekerja	1,676	,345	,330	,000
2	(Constant)	28,296	2,601		,000
	Umur	,754	,271	,172	,007
	Jenis_Kelamin	1,925	,458	,232	,000
	Pendidikan	2,978	,479	,346	,000
	Lama_Bekerja	1,241	,329	,244	,000
	Beban_Kerja	-,441	,098	-,285	,000
3	(Constant)	21,803	2,863		,000
	Umur	,644	,251	,147	,012
	Jenis_Kelamin	1,863	,422	,225	,000
	Pendidikan	2,698	,446	,314	,000
	Lama_Bekerja	1,098	,305	,216	,001
	Beban_Kerja	-,317	,095	-,205	,001
	Kompensasi	,253	,061	,229	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Excluded Variables<sup>c</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial	Collinearity
				Correlation	Statistics
1	Beban_Kerja	-,285 <sup>a</sup>	-4,519	,000	-,426
	Kompensasi	,287 <sup>a</sup>	5,206	,000	,477
2	Kompensasi	,229 <sup>b</sup>	4,151	,000	,399
					,673

a. Predictors in the Model: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama\_Bekerja, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Umur, Beban\_Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
Umur	0,185**	0,149*	0,172	0,147*
Jenis_Kelamin	0,287***	0,258***	0,232	0,225***
Pendidikan	0,453***	0,375***	0,346	0,314***
Lama_Bekerja	0,330***	0,264***	0,244	0,216**
Kompensasi		0,287***		0,229***
Beban_Kerja			-0,285***	-0,205**
$R^2$	0,730***	0,791***	0,779	0,814**
$\Delta R^2$	0,730	0,061	0,049	0,084

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$