# 

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk   
Menyelesaikan Pendidikan Di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi  
Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen**

**Oleh :**

**DANIAH AMERINA  
NIM : 31.17.5741**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 BANYUWANGI  
2021**

# HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BANYUWANGI**

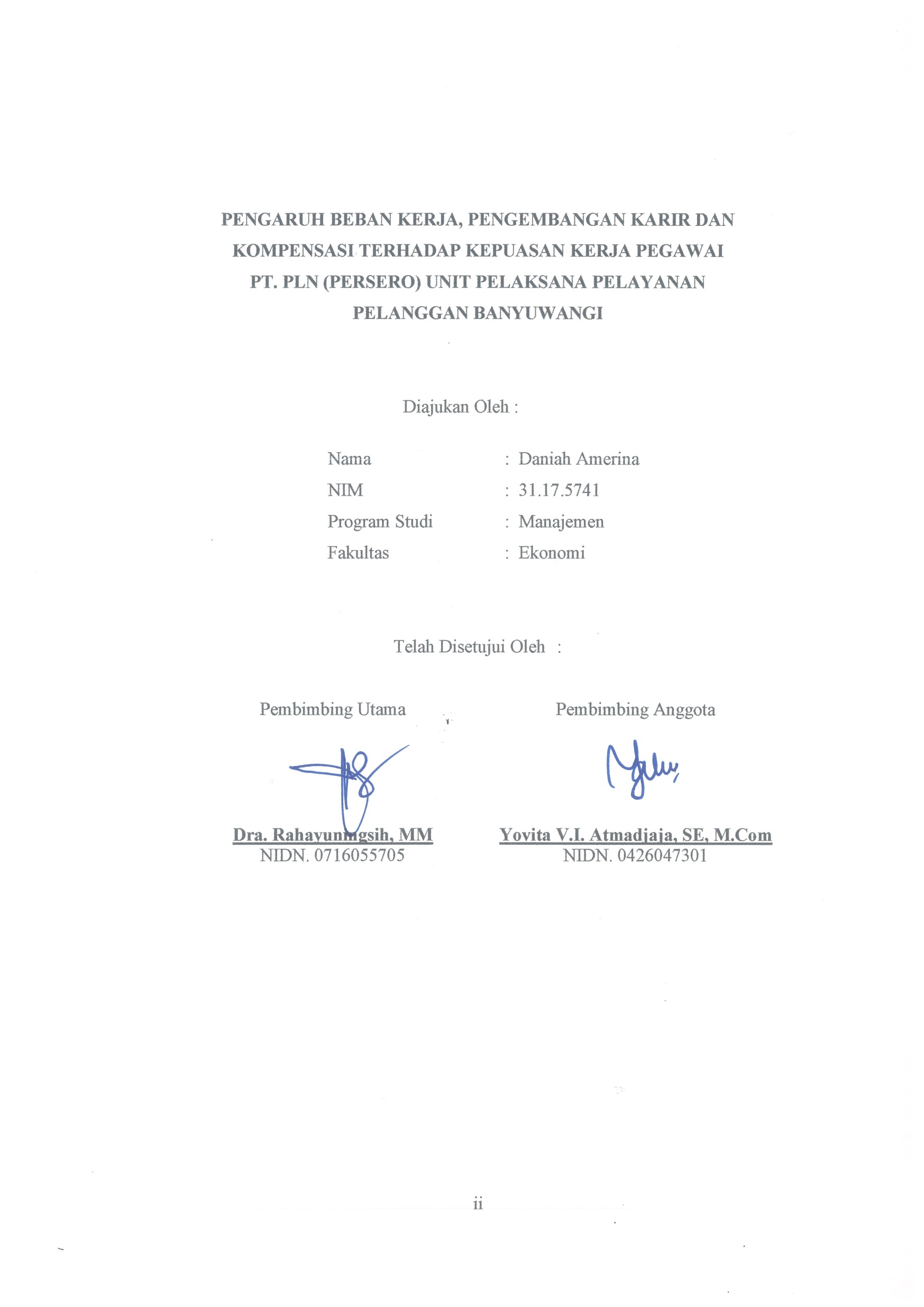
**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk   
Menyelesaikan Pendidikan Di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi  
Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen**

**Oleh :**

**DANIAH AMERINA  
NIM : 31.17.5741**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 BANYUWANGI  
2021**

****



# Y:\05072021183655\05072021183655-0003.jpgHAN

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banyuwangi”.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan semua pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Andang Subaharianto, M.Hum Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
2. Bapak Zaenuddin Imam, SE.,M.SA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
3. Ibu Wardha Nilawati, SE., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
4. Ibu Dra. Rahayuningsih, MM Selaku Dosen Pembimbing Utama yang senantiasa memberikan dukungan dan bimbingan serta arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Yovita V.I. Atmadjaja, SE., M.Com Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang senantiasa membantu memberikan dukungan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi yang telah memberikan semangat, masukan dan ilmu yang bermanfaat.
7. Seluruh teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi serta seluruh teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2017.
8. Bapak Krisantus H. Setyawan Selaku Manager PT. PLN (Persero) Unit Pelakasana Pelayanan Pelanggan Banyuwangi.
9. Kepada keluarga yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materiil serta memberikan perhatian dan semangat yang besar dalam mendukung kegiatan yang penulis lakukan.
10. Seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banyuwangi yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan melengkapi penyusunan skripsi ini.
11. Kepada teman tercinta dan sahabat telah memberikan semangat, saran dan ilmu yang bermanfaat.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini akan membawa manfaat bagi kita semua dan bagi penulis khususnya dapat menjadi tulisan yang berguna bagi semua pihak.

Banyuwangi, 23 Juni 2021 Penulis,

**DANIAH AMERINA**

**NIM : 31.17.5741**

# ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Ketika hubungan harmonis antara karyawan dengan perusahaan telah tercipta dengan baik, maka suasana kerja pun semakin baik dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang meningkat.

Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel penelitian Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji f, Uji t, Koefisien Determinasi, dan Uji Asumsi Klasik dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSSV.25.0 Berdasarkan hasil analisis program SPSS terbukti berkolerasi secara signifikan pada level of signifikansi (sig < 0,05) sehingga dinyatakan valid dalam pengukuran. Reliabel karena nilai Alpha Cronbach ≥ 0,6. Berdasarkan uji F diperoleh angka F hitung lebih besar dari F tabel 39.742 > 2.80. Dengan demikian kaidah keputusan uji F menyatakan menolak Ho dan menerima Ha, yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi. Dari analisis dengan menggunakan uji asumsi klasik heteroskedastisitas, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3) di tunjukan bahwa nilai thitung < ttabel maka dapat dipastikan bahwa model tidak mengandung heteroskedastisitas.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Pengambangan Karir dan Kompensasi.

# DAFTAR ISI

**Halaman**

[**HALAMAN JUDUL i**](#_Toc63319496)

[**HALAMAN PENGESAHAN iv**](#_Toc63319497)

[**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI** Error! Bookmark not defined.](#_Toc63319498)

[**KATA PENGANTAR v**](#_Toc63319499)

[**ABSTRAKSI vii**](#_Toc63319500)

[**DAFTAR ISI viii**](#_Toc63319501)

[**DAFTAR TABEL x**](#_Toc63319502)

[**DAFTAR GAMBAR xi**](#_Toc63319503)

[**DAFTAR LAMPIRAN xii**](#_Toc63319504)

[**BAB I PENDAHULUAN 1**](#_Toc63319505)

[**1.1 Latar Belakang Penelitian 1**](#_Toc63319506)

[**1.2 Perumusan Masalah 4**](#_Toc63319507)

[**1.3 Tujuan Penelitian 5**](#_Toc63319508)

[**1.4 Konstribusi Penelitian 5**](#_Toc63319509)

[**BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7**](#_Toc63319510)

[**2.1 Penelitian Terdahulu 7**](#_Toc63319511)

[**2.2 Landasan Teori 10**](#_Toc63319512)

[**2.3 Kerangka Konseptual Penelitian 24**](#_Toc63319513)

[**2.4 Pengembangan Hipotesis 25**](#_Toc63319514)

[**BAB III METODE PENELITIAN 27**](#_Toc63319515)

[**3.1 Lokasi Penelitian 27**](#_Toc63319516)

[**3.2 Populasi dan Sampel 27**](#_Toc63319517)

[**3.3 Metode Pengumpulan Data 27**](#_Toc63319518)

[**3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 31**](#_Toc63319519)

[**3.5 Teknik Analisis Data 33**](#_Toc63319520)

[**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39**](#_Toc63319521)

[**4.1 Hasil Penelitian 39**](#_Toc63319522)

[**4.2 Pembahasan 60**](#_Toc63319523)

[**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 63**](#_Toc63319524)

[**5.1 Kesimpulan 63**](#_Toc63319525)

[**5.2 Saran 66**](#_Toc63319526)

[**DAFTAR PUSTAKA 68**](#_Toc63319527)

[**LAMPIRAN 73**](#_Toc63319528)

# DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. [Tabel 4.1 Jumlah Pegawai 48](#_Toc63245127)

2. [Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 49](#_Toc63245128)

3. [Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 49](#_Toc63245129)

4. [Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 49](#_Toc63245130)

5. [Tabel 4.5 Uji Validitas Seluruh Variabel Penelitian. 51](#_Toc63245131)

6. [Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Penelitian 52](#_Toc63245132)

7. [Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 52](#_Toc63245133)

8. [Tabel 4.8 Koefisien Determinasi (R2) 58](#_Toc63245134)

9. [Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas 59](#_Toc63245135)

10. [Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas 59](#_Toc63245136)

# DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. [Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 24](#_Toc63245166)

2. [Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji F 35](#_Toc63245167)

3. [Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F 36](#_Toc63245168)

4. [Gambar 4.1 Struktur Organisasi 42](#_Toc63245169)

5. [Gambar 4.2 Kriteria Pengujian F-tes 54](#_Toc63245170)

6. [Gambar 4.3 Kriteria Pengujian T-tes Beban Kerja 55](#_Toc63245171)

7. [Gambar 4.4 Kriteria Pengujian T-tes Pengembangan Karir 56](#_Toc63245172)

8. [Gambar 4.5 Kriteria Pengujian T-tes Kompensasi 57](#_Toc63245173)

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. [Lampiran 1. Kuisioner 73](#_Toc63256695)

2. [Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner 77](#_Toc63256696)

3. [Lampiran 3. Uji Validitas 83](#_Toc63256697)

4. [Lampiran 4. Uji Reliabilitas 86](#_Toc63256698)

5. [Lampiran 5. Analisis Linier Berganda 88](#_Toc63256699)

6. [Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik 89](#_Toc63256700)

7. [Lampiran 7. Distribusi Tabel R 91](#_Toc63256701)

8. [Lampiran 8. Distribusi Tabel F 93](#_Toc63256702)

9. [Lampiran 9. Distribusi Tabel t 95](#_Toc63256703)

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang dimiliki setiap perusahaan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memiliki sumber daya yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Demi mendapatkan hasil kinerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan memiliki suatu kewajiban untuk memberikan timbal-balik bagi pegawai yang dimilikinya untuk menciptakan suatu keuntungan yang sama bagi kedua pihak.

0Sebagai pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang baik diantara kedua pihak.0Ketika hubungan antara pegawai dan perusahaan telah tercipta dengan baik, maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang meningkat. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah apabila harapan-harapan para pegawai sesuai dengan kenyataan yang para pegawai alami secara material atau non material. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai jika pegawai mendapatkan0kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan dan menjadi haknya.

0Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan atau keadaan emosional para individu terhadap apa yang ia kerjakan, baik itu secara positif ataupun negatif. Pada dasarnya kepuasan kerja sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

0Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah beban kerja yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Beban kerja merupakan jumlah banyaknya0kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok dalam waktu tertentu sesuai dengan tenggat waktu pekerjaan yang diberikan pimpinan. Permasalahan yang ada di PLN UP3 Banyuwangi terkait dengan beban kerja adalah pemberian beban kerja yang berbeda, sedangkan0jumlah kompensasi

yang diterimanya sama antara pegawai0yang mendapatkan beban lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan beban kerja ringan.0Beban kerja yang diberikan menimbulkan ketidakadilan pembagian kerja dan budaya senior dengan cara melimpahkan pekerjaan kepada junior terkesan kurang nyaman dan kurang adil.

Beban kerja pegawai PLN berbeda-beda sesuai dengan jabatan masing-masing bagian. Bagian Jaringan dituntut untuk menjaga pasokan aliran listrik 24 jam, bagian pemasaran dan pelayanan dituntut untuk melayani dan menangani keluhan pelanggan dengan baik. Beban kerja bagian keuangan dituntut untuk dapat melakukan tagihan kepada vendor atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan keuangan internal PLN UP3 Banyuwangi. Bagian SDM dan Administrasi dituntut untuk mampu membangun komunikasi internal dan eksternal serta mengolah SDM yang ada di PLN. Beban kerja pada PLN UP3 Banyuwangi meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Seiring dengan bertambahnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, hal ini tentunya menyebabkan pegawai harus melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam mewujudkan visi dan misi demi tercapainya tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualias di perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai peran lebih, sehingga hasil kinerja dapat optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan meningkatkankan produktivitas kerja suatu perusahaan. Akhyadi dan Sadikin (2015) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai merupakan faktor penting sebagai upaya perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

0Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai untuk merencanakan jenjang karir masa depan mereka di perusahaan supaya perusahaan dan pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum. Massie, Tewal, & Sendow (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir bertujuan untuk membantu pencapaian perusahaan, membantu menyadari kemampuan potensi karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengembangan karir apabila diikuti dengan timbal balik perusahaan secara jelas maka dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.0Pentingnya melakukan pengembangan karir, pegawai akan merasa terbantu dalam mengembangkan kompetensi yang dimilikinya untuk0mencapai karir yang diinginkan. Pegawai akan0merasa0dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan0sehingga0akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

PLN melakukan pengembangan karir berdasarkan kebutuhan perusahaan PLN itu sendiri. Tingkat pendidikan terakhir di instansi PLN sangat mempengaruhi bisa atau tidaknya seseorang mendapatkan pengembangan karir dan menempati posisi struktural di PLN. Misalnya, siswa lulusan SMK/SMA yang melamar kerja di PLN dan diterima sebagai staff maka pegawai tersebut tidak akan mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir. Setidaknya ada 18 pegawai berlatar pendidikan SMA/SMK/Sederajat. Dari 18 orang tersebut terdapat 7 orang yang menempuhkan pendidikan sarjana maupun diploma agar mereka mendapatkan kesempatan yang sama untuk melakukan pengembangan karir.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai tersebut tetap tidak akan mendapatkan kesempatan pengembangan karir dan menempati posisi struktural di perusahaan. Fenomena inilah yang melatarbelakangi saya untuk mengambil salah satu variabel penelitian yaitu pengembangan karir untuk melihat seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan pegawai, baik pegawai yang mendapatkan kesempatan pengembangan karir maupun yang tidak.

Langkah yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan pekerjanya agar puas terhadap apa yang dikerjakan dengan apa yang diterima0yaitu dengan pemberian kompensasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan dengan tujuan mempertahankan pegawai yang berkualitas atau mengurangi turnover pegawai, mendorong pegawai memberikan kinerja terbaik, menghargai prestasi kerja serta menciptakan loyalitas kerja kepada perusahaan. Pegawai yang dapat memenuhi atau mencapai target kinerja yang diberikan perusahaan akan mendapatkan bonus maupun insentif.

0PT. PLN (Persero) merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengurusi aspek0kelistrikan yang ada di Indonesia. Dilansir dari0kaskus.co.id mayoritas masyarakat di0forum tersebut beropini bahwa bekerja di PT. PLN (Persero) merupakan impian banyak pelamar, selain karena perusahaan ini dibawah0naungan BUMN, PT. PLN (Persero) merupakan BUMN fleksibel yang paling banyak menerima pegawai dari berbagai jurusan/bidang, menawarkan benefit yang menggiurkan, seperti jaminan finansial yang baik, keadilan dan kesejahteraan pekerja serta tawaran untuk pengembangan karir.

0Berdasarkan0latar belakang diatas,0maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN (Persero) UP3 BANYUWANGI”.

## Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

a. Apakah beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi?

b. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi?

c. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi?

d. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi?

e. Manakah yang paling dominan berpengaruh antara beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah :

* + - 1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
      2. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
      3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
      4. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
      5. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.

## Konstribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia berupa beban kerja, pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam memperoleh informasi guna menilai pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi dapat memperbaiki dan mengelola sistem sumber daya manusia beserta segala hal yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek MSDM secara lebih baik.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

## Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hotma dan Tri (2019) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng dan D.I Yogyakarta” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 119 responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut: Y1= 1,668+ 0,424X1 + 0,490X2. Berdasarkan persamaan tersebut menjelaskan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (x1) = +0,424, dan Kompensasi (x2) = +0,490, sehingga koefisien jumlah dari regresi variabel kompensasi lebih besar dari pada koefisien regresi variabel pengembangan karir. Berarti kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja (Y1).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kevin, Christoffel dan Farlane (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 47 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui dari uji t yang didapatkan nilai t 6,874 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat di katakan Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y), hasil penelitian yang dilakukan melalui uji t yang

didapatkan nilai t 7.543 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat di katakan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hasil penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 3.001 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 maka dapat di katakan bahwa Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Desi (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitaif dan kualitatif dengan jumlah populasi 47 karyawan. Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda Y= 0,00 - 0,318(X1) + 0,642(X2) + e, Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (0,008 < 0,05). Nilai negatif pada koefisien regresi beban kerja menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar beban kerja karyawan, maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rafi (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitaif dan kualitatif dengan jumlah sampel 68 orang. Hasil analisis regresi adalah Y = 43,983 + 0,424X1 + 0,253X2, artinya motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai r = 0,524 artinya terdapat hubungan yang sedang dan positif antara motivasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,275 artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi sebesar 27,5%. 4) Hipotesis penelitian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

## Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Dimana sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan sangatlah dibutuhkan. Karena sumber daya manusia menjadi pendukung utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2015) yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan”. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013) adalah “bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan sumber daya menusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut Dessler (2011:5), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Berdasarkan identifikasi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam rumusan lain dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja sama dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai suatu usaha mencapai tujuan organisasi dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

2.2.2 Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa fisik maupun mental. Menurut Permendagri No. 12/2008 dalam jurnal (Siterpu ,2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity)* dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Kelancaran aktivitas didalam sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan penting dalam kmponen organisasi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu perkerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Menurut Menpa dalam (Dhini, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dipandang dari sudut objektif dan subjektif. Beban kerja objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang dijukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk dilaksanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka dalam (Astianto, 2014) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stesor.
2. Tugas – tugas (task) yang dilakukan dengan baik yang bersifat fisik seperti: statiun kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti: kompleksitas pekerjaan, atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Organisasi pekerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istrahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang.
4. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawai, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
5. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:
6. Faktor somatic yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan
7. Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan.
8. Dimensi Beban Kerja
9. Indikator Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja meliputi :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan

1. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

1. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karywan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan,akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

* + 1. Pengembangan Karir

Peran organisasi dalam menyiapkan suatu rencana atau memberi kesempatan pengembangan karir untuk anggotanya sangat penting dan bermanfaat dalam menciptakan kelancaran situasi kerja yang baik dan menciptakan organisasi yang memiliki kualitas. Pengembangan karir bertujuan untuk membiasakan pegawai untuk bertanggung jawab dengan baik dan bermanfaat dalam karir jangka panjang (Harlie, 2010).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir, dimana pengembangan karir tersebut sangat diharapkan serta sebagai teknik formal yang dilakukan organisasi untuk menciptakan tenaga kerja dalam organisasi mempunyai kualitas dan kemampuan yang baik dan pantas ketika dibutuhkan (Kaseger, 2013).

Afiq (2012) menyatakan pengembangan karir seorang pegawai juga perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu (Rivai, 2011:262).

1. Tujuan Pengembangan Karir

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013) :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
6. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
7. Jenis-jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Bersifat sementara

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan

1. Bersifat tetap

Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

1. Bersifat kecil.

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang , dan tanggung jawab dan gaji .

1. Bersifat kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi. Disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

1. Indikator pengembangan karir menurut (Kasmir, 2015) adalah :
2. Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.
3. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, begitu juga sebaliknya.
4. Pengalaman kerja merupakan syarat penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.
5. Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan semakin besar karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir.
   * 1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang. Menurut Hasibuan (2012 : 118), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mulyadi (2015:11), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas segala aktivitas dan kinerja yang telah dilakukan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi yang diberikan bisa berbentuk uang maupun bentuk lain seperti fasilitas yang bersifat non tunai.

1. Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai dan Ella (2011:359), ada beberapa tujuan dari kompensasi yaitu :

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.Tingkat pembayaran harus responsive tehadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.
6. Memenuhi peraturan - peraturan Mengikuti aturan hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi. Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Mulyadi (2015 : 11) dalam manajemen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri gaji, upah, bonus, tunjanggan hari raya (THR), dan insentif. Kompensasi tidak langsung adalah merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya adalah : asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan dll.

1. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Badriyah (2015:164) sebagai berikut :

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut :
2. Keadilan dalam pemberian gaji
3. Kelayakan dalam pemberian gaji
4. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji
5. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:
6. Keadilan dalam pemberian insentif
7. Kelayakan dalam pemberian insentif
8. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif
9. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:
10. Keadilan dalam pemberian bonus
11. Kelayakan dalam pemberian bonus
12. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus
13. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa indikator dalampemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:
14. Pemberian tunjuangan kesehatan
15. Pemberian tunjangan hari raya
16. Pemberian tunjangan kecelakan
17. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja. Indikator dalam fasilitas, yaitu sebagai berikut:
18. Kelengkapan fasilitas kerja
19. Kelayakan fasilitas kerja
    * 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Penegertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjannnya, ia puas terhadap pekerjaanya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan pendapat definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan sebanding dengan balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, dan statu sosialnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

1. Faktor Kepuasan Kerja
2. Faktor Kepuasan Finansial. Terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Meliputi, sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi.
3. Faktor Kepuasan Fisik. Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
4. Faktor Kepuasan Sosial. Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi, rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
5. Faktor Kepuasan Psikologi. Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi, minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
6. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sowmya dan Panchanatham (2011) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Gaji. dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
2. Aspek organisasi, merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
3. Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.
4. Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
5. Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.
   * 1. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Menurut Tarwaka dalam Hariyati (2011) salah satu faktor kepuasan kerja adalah beban kerja yang berasal dari faktor eksternal dan internal. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila beban kerjayang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Melia (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIW, S3JB UP3 Lahat”. Hasil penelitian yang dilakukan hasil nilai t hitung pengembangan karir (X1) sebesar 3.762 dengan taraf signifikan 0.01 atau ( *P-value* 0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Desi (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (0,008 < 0,05). Nilai negatif pada koef.isien regresi beban kerja menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar beban kerja karyawan, maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan.

* + 1. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Damayanti, Hanafi,& Cahyadi (2018) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan adanya kepuasan kerja yang maksimal pada organisasinya harus mengacu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (career development). Pengembangan karir adalah Aktivitas yang membantu karyawan untuk merencanakan jenjang karir masa depan mereka di perusahaan supaya perusahaan dan karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Massie, Tewal, & Sendow (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir bertujuan untuk membantu pencapaian perusahaan, membantu menyadari kemampuan potensi karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengembangan karir apabila diikuti dengan timbal balik perusahaan secara jelas maka dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Program pengembangan karir dijalankan dengan baik maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Pengembangan karir dapat menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin, Christoffel dan Farlane (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut”. Hasil penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 3.001 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 maka dapat di katakan bahwa Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Akhmal, Laia dan Sari (2019) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian yang dilakukan ditemukan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dengan ketentuan ttabel untuk df = 17 dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% adalah 1,739 sedangkan thitung yang didapat dari penelitian ini menunjukkan nilai 2,659. Karena thitung > ttabel = 2,659 > 1,739 maka Ha diterima dan H0 ditolak.

* + 1. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah hal yang penting agar karyawan dapat berkerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut karena merasa haknya telah terpenuhi. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tentunya akan mengakibatkan hal-hal bersifat negatif bagi perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa.

Kompensasi yang adil dari pemimpin merupakan penyebab dari kepuasan kerja karyawan dalam berkerja. Kompensasi yang adil kepada karyawan menimbulkan rasa puas karyawan yang dapat mendorong semangat dalam berkerja dan mendapatkan hasil positif bagi perusahaan (Suwanto dan Priansa, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Rafi (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar”. variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,127 sedangkan ttabel dengan df = n-k-1 (68-2-1=65) sebesar 1,9971, atau dengan taraf signifikan sebesar 0,037 < α 0,05, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Desi (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Hasil pengujian kompensasi menun.jukkan bah.wa varia.bel kompensasi berpe.ngaruh posi.tif terh.adap keput.usan pembelian (0,000 < 0,05). Nilai positif pada koefisien regresi kompensasi menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh berbanding lurus pada kepuasan kerja.

## Kerangka Konseptual Penelitian

H1

H2

H3

H4

H2

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| X1 | **=** | Variabel Beban Kerja |
| X2 | **=** | Variabel Pengembangan Karir |
| X3 | **=** | Variabel Kompensasi |
| Y | **=** | Variabel Kepuasan Kerja |
| ei | **=** | Variabel Pengganggu |
| H1 | **=** | Beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi  secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi |
| H2 | **=** | Beban kerja berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi |
| H3 | **=** | Pengembangan karir berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi |
| H4 | **=** | Kompensasi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi |

## Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi   
 secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT.   
 PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

H2 : Diduga beban kerja berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja   
 pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

H3 : Diduga Pengembangan karir berpengaruh parsial terhadap kepuasan  
 kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

H4 : Diduga Kompensasi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja   
 pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

H5 : Diduga ada yang paling dominan berpengaruh antara beban kerja,   
 pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan   
 kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

# 

# BAB III METODE PENELITIAN

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi yang beralamat di Jl. Nusantara No. 01 Telp. (0333) 421441, Faximile (0333) 421446, Kode Pos 68412 Banyuwangi. PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi merupakan salah satu Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan yang memberikan pelayanan dibidang ketenagalistrikan dengan 5 Unit Layanan Pelanggan.

## Populasi dan Sampel

* + 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi yang berjumlah 53 orang.

* + 1. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 52 pegawai dibawah Manager PLN UP3 Banyuwangi. Selain itu juga dilakukan wawancara pada 3 orang pegawai secara acak.

## Metode Pengumpulan Data

* + 1. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017) yaitu
2. Data Kuantitatif

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah disebar oleh peneliti kepada sejumlah responden, mengenai masalah beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Data Kualitatif

Metode penelitian kualitatif berfokus pada penjabaran dan mendeskripsikan suatu fenomena berdasarkan aspek kualitas nya yang umumnya tidak dapat diukur dengan ukuran baku. Wujud data kualitatif adalah informasi verbal dan deskriptif mengenai suatu objek. Informasi ini umumnya disajikan dalam bentuk uraian, deskripsi, interpretasi, serta penilaian atas fenomena dan proses selama penelitian dilakukan.

1. Sumber data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini (Sugiyono, 2012:193) yaitu:
2. Data primer

Sumber data ini diperoleh langsung dari individu yang menjadi subjek penelitian dimana data dihasilkan dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.

1. Data sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data yang dihasilkan lewat orang lain atau lewat dokumen yang secara tidak langsung mungkin saja dibutuhkan untuk bahan penelitian.

* + 1. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2017:229).

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden sedikit/kecil.

1. Kuesioner ( Angket )

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim pos, atau internet (Sugiyono, 2017:229).

1. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

* + 1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya suatu interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efesiensi dan komunikatif (Sugiyono, 2012).

Dengan hal ini maka, penelitian ini menggunakan skala pengukuran bentuk skala LIKERT. Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono,2012).

Skala likert dapat dikatakan suatu skala untuk mengukur kesetujuan atapun tidak kesetujuan seseorang atau kelompok orang terhadap suatu pertanyaan. Adapun skala likertnya sebagai berikut:

* 1. SS : Sangat Setuju nilai skor 5
  2. S : Setuju nilai skor 4
  3. RR : Ragu-ragu nilai skor 3
  4. TS : Tidak Setuju nilai skor 2
  5. STS : Sangat Tidak Setuju nilai skor 1

## Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:66) dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain. Variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Agar pelaksanaan penelitian mengarah pada pencapaian tujuan, dari identifikasi variabel terdapat dua kategori variabel penelitian, yaitu :

* + 1. Variabel Bebas X (*independet variable*) Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Beban Kerja (X1)
2. Pengembangan Karir (X2)
3. Kompensasi (X3)
   * 1. Variabel Terikat Y (*dependent variable*) Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kepuasan Kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

* + - 1. Variabel Bebas X (*independet variable*)

Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk dilaksanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja meliputi :

* + - * 1. Kondisi Pekerjaan (X1.1)
        2. Penggunaan Waktu Kerja (X1.2)
        3. Target yang Harus Dicapai (X1.3)
        4. Lingkungan Kerja (X1.4)

Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan untuk merencanakan jenjang karir masa depan mereka di perusahaan supaya perusahaan dan karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Indikator pengembangan karir menurut (Kasmir, 2015) adalah :

1. Prestasi kerja (X2.1)
2. Latar belakang pendidikan (X2.2)
3. Pengalaman kerja (X2.3)
4. Kesetiaan pada organisasi (X3.4)

Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang. Menurut Mulyadi (2015 : 12) dalam manajemen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Adapun indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji/Upah(X3.1)
2. Insentif (X3.2)
3. Bonus (X3.3)
4. Tunjangan (X3.4)
5. Fasilitas (X3.5)
   * + 1. Variabel Terikat Y (Dependent)

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Menurut Sowmya dan Panchanatham (2011) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

Kepuasan terhadap Gaji (Y1.1)

Kepuasan terhadap Aspek Organisasi (Y1.2)

Kepuasan terhadap Perilaku Atasan (Y1.3)

Kepuasan terhadap Pekerjaan dan Kondisi Kerja (Y1.4)

Kepuasan terhadap Perilaku Rekan Kerja (Y1.5)

## Teknik Analisis Data

* + 1. Uji Instrumen
  1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel. Menurut Arikunto (2015:80), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidtan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan rumus:

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Variabel yang mempengaruhi (bebas)

Y = Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Signifikasinya diuji dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi yang di hitung dengan nilai tabel korelasi produk momen pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05. Jika r hitung > r tabel (α ; df = n – k – 1), maka signifikan artinya terdapat korelasi antara item tersebut dengan total item, sehingga item tersebut dikatakan valid, namun jika sebaliknya maka item tersebut tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis.

* 1. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2015:100) “realibilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik”. Sehingga uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan handal atau tidaknya. Dikatakan konsisten bila waktu diuji beberapa kali, hasilnya tetap dan pada waktu yang tetap. Suatu instrument dikatakan reliable apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Keterangan :

a = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata kolerasi antara variabel

k = jumlah variabel bebas

* + 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Hasan (2010:74), menjelaskan persamaan garis regresi adalah sebagai berikut :

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β 1 β2 β3 = Koefisien regresi

X1 = Variabel Beban Kerja

X2 = Variabel Pengembangan Karir

X3 = Variabel Kompensasi

ei = Variabel Pengganggu

* + 1. Uji Hipotesis

Uji f

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan pegawai) secara bersama-sama. Analisis dilakukan dengan membandingkan besarnya Fhitung dengan Ftabel. Uji F diukur dengan menggunakan rumus :

Keterangan :

R2 = Koefisien determinasi  
k = Jumlah variabel independen/bebas  
n = Banyak sampel



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria pengujian:

1. Fhitung ≤ Ftabel dengan taraf keyakinan α = 0,05 berarti hipotesis tidak terbukti maka H0 diterima Ha ditolak bila dilakukan uji secara simultan.
2. Fhitung> Ftabel dengan taraf keyakinan α = 0,05 berarti hipotesis terbukti maka H0 ditolak Ha diterima, bila dilakukan uji secara simultan.

Uji t

Uji t dapat dikatakan uji secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk menguji setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat, selanjutnya dijelaskan variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

keterangan :

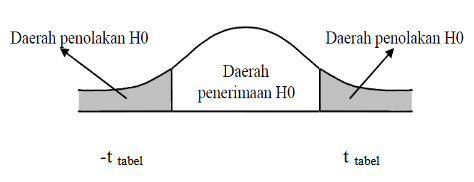
b = koefisien regresi

Sb = Standarddeviasi dari variabel bebas

Bentuk pengujian adalah :

* + - * 1. H0 : βi = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata.
        2. Ha : βi ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang nyata.

Pembuktian dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) atau tingkat kepercaayaan 95% dengan alpha 5%.



Gambar 3.0.2 Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. H0 tidak dapat ditolak apabila -t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel (artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi)
2. H0 ditolak apabila-t hitung< -t tabel atau t hitung> t tabel (artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi)
   * 1. Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independen (beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai 1, semakin kecil koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen (beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi) dapat menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja), sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen (beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Rumus yang digunakan adalah :

Keterangan :

*R2* = Koefisien diterminasi

SST = *Total of squares* (jumlah kuadrat total)

SST = *Sum of squares due to regression* (jumlah kuadrat regresi)

* + 1. Uji Asumsi Klasik
  1. Uji Multikolinieritas, merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Metode untuk menguji multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.
  2. Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai dalam memprediksi variabel dependen dipengaruhi dengan variabel independen (Ghozali,2011). Gejala heterokedastistas terjadi apabila nilai signifikannya > 0,05.

# BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

* + 1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero)

Pada tahun 1897 mulai digarapnya bidang kelistrikan oleh salah satu perusahaan milik Belanda (NV NIGM) ditandai dengan berdirinya pusat pembangkitan listrik (PLTU) yang berlokasi di Gambir. Karena terjadinya perang dunia II maka terjadi peralihan pengelolaan perusahaan tersebut oleh Jepang setelah Belanda menyerah kepada Jepang. NV NIGM dialihkan ke perusahaan Djawa Denki Jogyosha Djakarta Shisha.

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak dibidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan- perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI

Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di

bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

* + 1. Visi dan Misi PT. PLN (Persero)

1. Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

1. Misi
2. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasipada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
3. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
4. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
5. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
   * 1. Motto PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) memiliki motto “Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik”

* + 1. Tujuan PT. PLN (Persero)

Dengan visi Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi, PLN memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

GREEN : Menghadirkan energy yang ramah lingkungan

INNOVATIVE : Bertekad untuk terus berinovasi, adaptif terhadap perubahan, kreatif menangkap peluang dan selalu mencari solusi

CUSTOMER FOCUSED :Pelayanan yang andal, terintegrasi dan terkonsolidasi

LEAN : Lebih lincah, lebih efektif, lebih efisien dan lebih optimal

* + 1. Nilai-nilai pada PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) sebagai salah satu BUMN memiliki nilai-nilai utama (core values) sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Pada 1 Juli 2020, BUMN *melaunching core value* BUMN yaitu AKHLAK :

* + - * 1. Amanah
        2. Kompeten
        3. Harmonis
        4. Loyal
        5. Adaptif
        6. Kolaboratif
    1. Struktur Perusahaan

**STRUKTUR PERUSAHAAN**

**PT. PLN (Persero) UP3 BANYUWANGI**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PLN UP3 Banyuwangi

Sumber : Bagian SDM dan Administrasi PLN UP3 Banyuwangi

* 1. Deskripsi Jabatan

Deskripsi Jabatan didalam struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banyuwangi adalah sebagai berikut:

1. Manager UP3
2. Merencanakan dan menyusun program kerja Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan;
3. Mengevaluasi dan melaksanakan strategi pemasaran dan pengembangan pelayanan pelanggan;
4. Mengevaluasi dan mengendalikan proses pengadaan barang dan jasa;
5. Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan stakeholder dalam rangka mendukung pengelolaan penyediaan tenaga listrik;
6. Mengelola dan mengembangkan SDM di unitnya;
7. Manager Bagian Jaringan
8. Menyusun Program Rencana Kerja untuk kegiatan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi;
9. Melakukan koordinasi dalam rangka operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi;
10. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja distribusi secara periodik;
11. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan;
12. Melakuksan Analisa dan evaluasi kinerja operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi termasuk PDKB;
13. Manager Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi
14. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan Tenaga kerja, kegiatan administrasi umum, SDM dan pelanggan;
15. Memverifikasi dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran;
16. Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi, Cash Budget, dan Pendapatan;
17. Menyusun kebutuhan rencana pengembangan pegawai;
18. Mengkoordinasikan proses pelanggaran disiplin pegawai;
19. Mengevaluasi fasilitas / sarana kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan kesehatan kerja.
20. Manager Bagian Konstruksi
21. Mengkoordinasikan dengan bagian terkait dalam rangka pengoperasian PB/PD;
22. Merencanakan dengan bidang terkait dalam rangka pengoperasian jaringan distribusi baru;
23. Memastikan keberhasilan peremajaan pelanggan PD/PB;
24. Memastikan pengelolaan logistik yang meliputi tata usaha gudang dan pengendalian ketersediaan material;
25. Melaksanakan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan K3;
26. Manager Bagian Transaksi Energi
27. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan manajemen billing;
28. Mengkoordinasikan dengan AP2T terkait dengan proses billing;
29. Mengkoordinasikan kegiatan operasional di bagian transaksi energi;
30. Menyusun rencana program pemeliharaan meter transaksi;
31. Memonitor kinerja vendor pelaksana pekerjaan bidang transaksi energi.
32. Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan
33. Mengevaluasi kebutuhan dan penyerapan anggaran;
34. Memastikan proses bisnis pelayanan sesuai ketentuan;
35. Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan dan peningkatan pendapatan;
36. Mengevaluasi proses administrasi pelanggan;
37. Mengevaluasi data pendapatan.
38. Manager Bagian Perencanaan
39. Menyusun Rencana Kerja tahunan;
40. Melaksanakan evaluasi kinerja;
41. Mengolah dan membina sistem manajemen;
42. Menyusun perencanaan atas pelaksanaan konstruksi jaringan;
43. Menyusun usulan Anggaran Investasi (AI) dan Operasi (AO)
44. Supervisor Operasi
45. Menyusun Program Rencana Kerja (PRK) Operasi;
46. Mengevaluasi kinerja operasi;
47. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan Operasi Jaringan Distribusi sesuai SOP;
48. Mengendalikan dan monitoring pelaksanaan operasional pelayanan teknik;
49. Melakukan pengendalian pengoperasian jaringan distribusi.
50. Supervisor PDKB
51. Merencanakan, Melaksanakan dan mengevaluasi pekerjaan PDKB;
52. Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan PDKB sesuai dengan SOP;
53. Memonitor masa berlaku dan mengusulkan sertifikat laik uji peralatan PDKB;
54. Melaporkan penyelesaian pekerjaan kepada kepala Operasi.
55. Supervisor Pemeliharaan
56. Mensupervisi pekerjaan pemeliharaan;
57. Merencanakan penyusunan Program Rencana Kerja (PRK) Pemeliharaan;
58. Merencanakan,dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan jaringan distribusi sesuai SOP dan anggaran yang ditetapkan;
59. Merencanakan kebutuhan meterial operasi dan pemeliharaan;
60. Melaksanakan koordinasi dengan ULP dan bagian terkait dalam pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan jaringan distribusi.
61. Supervisor Keuangan dan Akuntansi
62. Memverifikasi dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran;
63. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pencatatan transaksi keuangan;
64. Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi, Cash Budget, dan Pendapatan;
65. Menyusun jurnal transaksi keuangan.
66. Supervisor SDM dan Akuntansi
67. Melaksanakan fungsi kehumasan;
68. Melaksanakan pengelolaan Tenaga Kerja;
69. Melaksanakan pengelolaan sarana kerja dan administrasi perkantoran;
70. Menyusun kebutuhan pengembangan pegawai
71. Supervisor Logistik
72. Melakukan monitoring atas ketersediaan MDU dan Non MDU;
73. Melakukan pengelolaan Manajemen gudang 5S secara optimal;
74. Melakukan koordinasi tentang persediaan material dengan unit lain;
75. Mengusulkan bursa persediaan material slow and dead moving;
76. Mengendalikan kegiatan pengamanan material.
77. Supervisor Pemeliharaan Meter Transaksi
78. Memonitor pelaksanaan pemasangan dan pemeliharaan AMR;
79. Memonitor manajemen segel APP;
80. Menyiapkan data pendukung RKAP untuk kebutuhan pemeliharaan meter transaksi;
81. Memonitor pelaksanaan hasil peneraan metrologi secara berkala;
82. Merencanakan kebutuhan Kwh meter untuk pemeliharaan.
83. Supervisor Pengendalian Susut
84. Memonitor pelaksanaan penekanan susut dan berkoordinasi dengan bagian atau area terkait;
85. Memetakan dan melaporkan perkembangan susut UP3 secara berkala;
86. Mengevaluasi kinerja pihak ketiga berdasarkan SLA;
87. Membuat target operasi serta memonitor pelaksanaan P2TL secara rutin;
88. Mengkoordinasikan pemeliharaan kwh meter transaksi antar UP3.
89. Supervisor Transaksi Energi
90. Melakukan koordinasi hasil prosses billing dengan ULP;
91. Mengevaluasi gagal baca meter AMR dan tindak lanjutnya;
92. Melaksanakan pengendalian penyegelan APP;
93. Menyiapkan usulan kebutuhan material APP;
94. mengevaluasi data penyaluran energi untuk settlement.
95. Supervisor Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan
96. Mengevaluasi kebutuhan dan penyerapan anggaran pemasaran;
97. Memastikan proses bisnis pelayanan pelanggan sesuai ketentuan;
98. Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan dan peningkatan pendapatan;
99. Mengevaluasi proses administrasi pelayanan pelanggan;
100. Mengevaluasi data pendapatan.
101. Supervisor Mapping Data Jaringan dan Pelanggan
102. Memonitor rekonsiliasi data DIL dan DIJ;
103. Memonitor master plan pengembangan jaringan tenaga listrik;
104. Memonitor pelaksanaan kegiatan survey, data entri dan proses pemutahiran Data Induk Jaringan (DIJ);
105. Memonitor laporan LBT dan LAD;
106. Memonitor Data Induk Jaringan (DIJ) distribusi berbasis geografis (GIS).
107. Supervisor Perencanaan Sistem
108. Merencanakan Sistem Distribusi;
109. Merencanakan Jaringan Distribusi;
110. Menyusun Anggaran Investasi dan Operasi Distribusi;
111. Menyusun Aktivitas Manajemen Risiko.
     * 1. Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

**Tabel 4.1 Jumlah Pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bagian | Jumlah Pegawai | | Jumlah |
| Laki-laki | Perempuan |
| Manager UP3 dan Fungsional Ahli | 2 | 1 | 3 |
| Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi | 4 | 3 | 7 |
| Bagian Perencanaan | 5 | 1 | 6 |
| Bagian Transaksi Energi | 5 | 2 | 7 |
| Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan | 4 | 2 | 6 |
| Bagian Jaringan | 13 | 2 | 15 |
| Bagian Konstruksi | 9 | - | 9 |
| Jumlah | 42 | 11 | 53 |

Sumber: Bagian SDM dan Administrasi PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

* + 1. Hari dan Jam Kerja

Jam kerja pada lingkungan PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi adalah sebagai berikut :

* 1. Bagian pelayanan perkantoran lima hari kerja
     1. Hari Senin s/d Kamis 07.30 – 16.00 WIB

Istirahat 12.00 – 13.00 WIB

* + 1. Hari Jum’at 07.00 – 16.00 WIB

Istirahat 11.30 – 13.00 WIB

* 1. Bagian Jaringan
     1. Sift Pagi 07.30 – 16.00 WIB
     2. Sift Sore 16.00 – 22.00 WIB
     3. Sift Malam 22.00 – 07.30 WIB
     4. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh data responden pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi sebanyak 52 pegawai. Berikut gambaran umum tentang tentang jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan sacara satu persatu gambaran umum responden penelitian.

* 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan   
Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah Pegawai | Prosentase |
| 1 | Laki – Laki | 41 | 79 % |
| 2 | Perempuan | 11 | 21 % |
| Jumlah | | 52 | 100 % |

Sumber: Data Primer Diolah

Sesuai dengan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pegawai yang mengisi penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (79%) kemudian diikuti dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (21%).

* 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan   
Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Pegawai | Prosentase |
| 1 | SLTA | 18 | 35% |
| 2 | D1/D3 | 10 | 19% |
| 3 | S1 | 23 | 44% |
| 4 | S2 | 1 | 2% |
| Jumlah | | 52 | 100 % |

Sumber : Data Primer Diolah

Sesuai dengan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 18 orang (35%), tingkat pendidikan D1/D3 sebanyak 10 orang (19%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 orang (44%) dan dengan tingkat pendidikan S.2 sebanyak 1 orang (2%).

* 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Masa Kerja | Jumlah Pegawai | Prosentase |
| 1 | 0 - 3 Tahun | 5 | 10% |
| 2 | 4 - 10 Tahun | 25 | 48% |
| 3 | >10 Tahun | 22 | 42% |
| Jumlah | | 52 | 100 % |

Sumber : Data Primer Diolah

Sesuai dengan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki masa kerja antara 0-3 tahun sebanyak 5 orang (10%), masa kerja 4-10 tahun sebanyak 25 orang (48%) dan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 22 orang (42%).

* + 1. Tabulasi Hasil Penelitian

Sesuai dengan penetapan sampel, maka penulis menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi berjumlah 52 responden. Jumlah penyebaran dan pengumpulan kuisioner serta nilai jawaban yang diolah dapat dilihat di lampiran 2.

* + 1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kelayakan butir-butir pertanyaandalam kuesioner penelitian dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajad kebebasan (dk = n-2). Untuk responden yang berjumlah 52, dapat diperoleh derajat kebebasan sebesar 52-2 = 50 dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0.297. Nilai rtabel ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item total harus lebih besar 0.297.

**Tabel 4.5 Uji Validitas Seluruh Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pertanyaan | Rhitung | Rtabel | Sig | Keterangan |
| Beban Kerja (X1) | X1.1 | 0.658 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X1.2 | 0.703 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X1.3 | 0.891 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X1.4 | 0.860 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| Pengembangan Karir (X2) | X2.1 | 0.778 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X2.2 | 0.815 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X2.3 | 0.779 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X2.4 | 0.815 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| Kompensasi  (X3) | X3.1 | 0.813 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X3.2 | 0.520 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X3.3 | 0.813 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X3.4 | 0.598 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| X3.5 | 0.746 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Y1.1 | 0.854 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| Y1.2 | 0.881 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| Y1.3 | 0.839 | 0.297 | 0.000 | Valid |
| Y1.4 | 0.809 | 0.297 | 0.000 | Valid |
|  | Y1.5 | 0.714 | 0.297 | 0.000 | Valid |

Sumber: SPSS *Output* Data Lampiran 3 diolah

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dikatakan valid atau layak dijadikan alat instrument penelitian dikarenakan nilai r hitung > nilai r tabel 0.297. Selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan handal atau tidaknya. Dikatakan konsisten bila waktu diuji beberapa kali, hasilnya tetap dan pada waktu yang tetap. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6. Tabel 4.6 dibawah ini menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah reliabel. Karena nilai koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Keterangan |
| 1 | Beban Kerja (X1) | 0.786 | Reliabel |
| 2 | Pengembangan Karir (X2) | 0.805 | Reliabel |
| 3 | Kompensasi (X3) | 0.737 | Reliabel |
| 4 | Kepuasan Kerja (Y) | 0.878 | Reliabel |

Sumber: SPSS *Output* Data Lampiran 4 diolah

* + 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini setelah dilakukan tabulasi dari jawaban responden melalui kuisioner yang telah disebar, maka pada bagian ini akan dikemukakan tentang pengujian hipotesa menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 25.0 for windows*. Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk menguji pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan menggunakan rumus analisis regresi linear berganda.

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 5.753 | 2.170 |  | 2.652 | 0.011 |
| Beban Kerja | -0.233 | 0.073 | -0.246 | -3.172 | 0.003 |
| Pengembangan Karir | 0.456 | 0.116 | 0.252 | 3.934 | 0.000 |
| Kompensasi | 0.632 | 0.111 | 0.350 | 5.678 | 0.000 |

Sumber : Data Lampiran 5

Y = a + b1 X1 + b2 X2 **+** b3 X3 **+** ei

Y = 5,753 - 0,233 X1 + 0,456 X2 + 0,632 X3

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

a = 5,753 artinya dalam model ini angka 5,753 adalah titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y

b1 = -0.233 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh secara negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel beban kerja (X1) mengalami kenaikan 1 skor maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,233 dengan asumsi variabel lain tetap.

b2 = 0,456 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel pengembangan karir (X2) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,456 dengan asumsi variabel lain tetap.

b3 = 0,632 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel kompensasi (X3) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,631 dengan asumsi variabel lain tetap.

* + 1. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah model tersebut sudah tepat atau masih salah yaitu dengan menggunakan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan memperhatikan nilai Fhitung dan nilai thitung. Kriteria perhitungannya adalah sebagai berikut :

* 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengevaluasi apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Langkah-langkah Uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

H0 : β = 0 (berarti tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi).

Ha: β ≠ 0 (berarti terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi).

1. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah α = 5% atau *confidence interval* sebesar 95% dan dengan *degree offreedom* (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k merupakan variabel independen.

Ftabel = (α ; df = k; n-k-1)

= 0.05; (3; 52-3-1)

= 0.05; (3;48)

Ftabel = 2.80

Fhitung berdasarkan nilai pada tabel annova sebesar 39.742

1. Menentukan kriteria pengujian dan keputusan statistik

H0 gagal ditolak

H0 ditolak

2.80 39.742

Gambar 4.2 Kriteria Pengujian F-tes

Membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak, dengan ketentuan sebagai berikut:

* + - 1. Apabila Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak,
      2. Apabila Fhitung < Ftabel maka H0 gagal ditolak.

Untuk mengetahui hasil uji F dimana Fhitung > Ftabel dengan nilai 39.742 > 2.80 maka H0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

* 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini diperoleh dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel.

* + - 1. Uji t Variabel Beban Kerja (X1)

1. Merumuskan Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (Ha).

H0 : β1 = 0 (berarti tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi).

Ha: β1 ≠ 0 (berarti terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi).

1. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah α = 5% atau *confidence interval* sebesar 95%.

ttabel  = (α/2;n-k-1)

= (0.05/2;52-3-1)

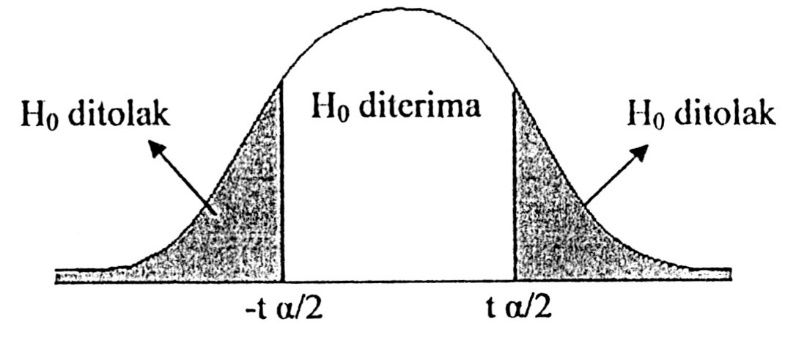
= (0.025; 48)

ttabel = 2.01063

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

1. Kriteria Pengujian



-3.172 -2.01063 2.01063

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian T-tes Beban Kerja

H0 ditolak : -thitung <-ttabel atau thitung> ttabel

H0 gagal ditolak : -ttabel < thitung <ttabel

Terlihat bahwa thitung (-3.172) < ttabel (-2.01063) maka H0 ditolak, yang berarti variabel beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.

* + - 1. Uji t Variabel Pengembangan Karir (X2)

Merumuskan Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (Ha).

H0 : β2 = 0 (berarti tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi).

Ha: β2 ≠ 0 (berarti terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi).

Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah α = 5% atau *confidence interval* sebesar 95%.

ttabel  = (α/2;n-k-1)

= (0.05/2;52-3-1)

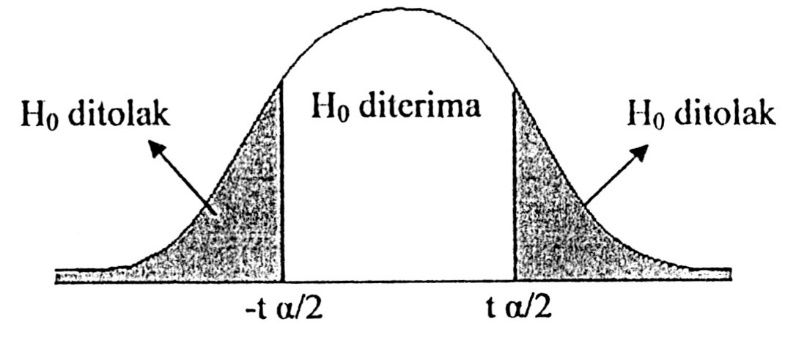
= (0.025; 48)

ttabel = 2.01063

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

Kriteria Pengujian



-2.01063 2.01063 3.934

Gambar 4.4 Kriteria Pengujian T-tes Pengembangan Karir

H0 ditolak : -thitung <-ttabel atau thitung> ttabel

H0 gagal ditolak : -ttabel < thitung <ttabel

Terlihat bahwa thitung (3.934) > ttabel (2.01063) maka H0 ditolak, yang berarti variabel pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.

* + - 1. Uji t Variabel Kompensasi (X3)

1. Merumuskan Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (Ha).

H0 : β3 = 0 (berarti tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi).

Ha: β3 ≠ 0 (berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi).

1. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah α = 5% atau *confidence interval* sebesar 95%.

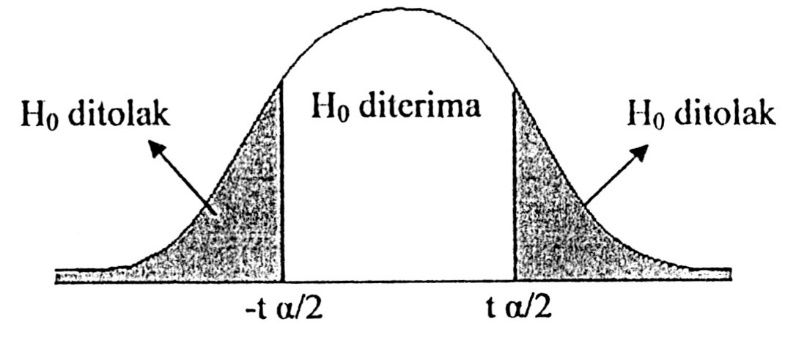
ttabel  = (α/2;n-k-1)

= (0.05/2;52-3-1)

= (0.025; 48)

ttabel = 2.01063

1. Kriteria Pengujian



-2.01063 2.01063 5.678

Gambar 4.5 Kriteria Pengujian T-tes Kompensasi

H0 ditolak : -thitung <-ttabel atau thitung> ttabel

H0 gagal ditolak : -ttabel < thitung <ttabel

Terlihat bahwa thitung  (5.678) > ttabel (2.01063) H0 ditolak, yang berarti variabel kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

4.1.16 Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat pengaruh (kontribusi) antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen seperti tabel berikut :

**Tabel 4.8 Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R *Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
| 1 | 0.844a | 0.713 | 0.695 | 1.150 |

Sumber : Data Lampiran 5

Pada tabel 4.8 diatas bisa dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.695 atau 69,5% yang artinya variabel beban kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan tentang variabel kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 69,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

4.1.17 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresilinier berganda guna untuk mendeteksi *autokolerasi, heteroskedastisitas, multikolonieritas, linieritas*, dan normalitas. Dalam penelitian ini hanya menggunakan *multikolonieritas* dan *heteroskedastisitas*.

* 1. *Multikolonieritas*

Uji ini digunakan untuk mendeteksi terhadap gejala *multikolonieritas*, adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan dibantu *software SPSS version 25.0 for windows*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Collonearity Statistics* | | Keterangan |
| Tolerance | Nilai VIF |
| Beban Kerja (X1) | 0.996 | 1.004 | Bebas *Multikolonieritas* |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.691 | 1.448 |
| Kompensasi (X3) | 0.690 | 1.449 |

Sumber : Data Lampiran 6

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada table 4.9 diatas diketahui bahwa seluruh variabel yang terdiri dari beban kerja (X1), pengembangan karir(X2), dan kompensasi (X3) adalah bebas *multikolonieritas* yang ditunjukkan oleh nilai VIF<10.

* 1. *Heteroskedastisitas*

Uji ini digunakan untuk mengetahui hasil apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan lain, karena model regresi yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 (5%) dan thitung < ttabel, maka tidak terdapat *heteroskedastisitas*. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat di tabel 4.10 berikut ini.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel |  | thitung | ttabel | Sig. | Keterangan |
| 1 | Beban Kerja (X1) |  | 1.825 | 2.01063 | 0.074 | Bebas  *Heteroskedastisitas* |
| 2 | Pengembangan Karir (X2) |  | -0.713 | 2.01063 | 0.479 |
| 3 | Kompensasi (X3) |  | 0.036 | 2.01063 | 0.828 |

Sumber : Data Lampiran 4

Dari hasil perhitungan *heteroskedastisitas* pada semua variabel tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi > 0.05 dan thitung < ttabel,maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terdapat *heteroskedastisitas*.

## Pembahasan

Pada penelitian ini akan dibahas secara detail dan satu persatu dari tiap-tiap lajur pada model penelitian ini. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil Uji F yang dilakukan dimana Fhitung > Ftabel dengan nilai 39.742 > 2.80 maka H0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang menandakan bahwa beban semakin besar beban kerja pegawai maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan Mahendrawan dan Desi (2015), dimana hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai negatif terhadap variabel kepuasan kerja.

Sedangkan pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan penelitian ini beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi memiliki dampak yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi. Penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan Hanum dan Caecilia (2019), dimana hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y), artinya apabila semakin tinggi beban kerja maka pegawai semakin tidak puas dalam bekerja, untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai diberikan beban kerja sesuai dengan bidang kerja kemampuannya, maka kepuasan kerja pegawai meningkat, dengan demikian hipotesis H2 dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan Mahendrawan dan Desi (2015) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar” menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja akan semakin menurunkan kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengembangan karir (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), artinya apabila pegawai mendapatkan pengembangan karir atau kenaikan jabatan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, maka kepuasan kerja pegawai meningkat dengan demikian hipotesis H4 dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hotma dan Tri (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta” menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karir karyawan didalam perusahaan meningkat maka kepuasan kerja dalam dirinya akan tinggi pula.

1. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi kepuasan pegawai dalam bekerja, maka dengan demikian hipotesis H4 dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafi (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar” menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan pemberian gaji yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan, pemberian bonus tepat waktu dan tunjangan secara adil dan layak maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1. Pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan mempunyai thitung paling besar pengaruhnya 5.678. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu Mahendrawan dan Desi (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar” dimana hasil dari penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diuraikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji instrumen
   * + - 1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas data dari semua item pada uji ini memiliki nilai rhitung> rtabel sebesar 0.297 dan nilai signifikan kurang dari 0.05 maka pertanyaan dalam kuisioner adalah valid.

Apabila rhitung> rtabel instrumen dinyatakan valid.

* + - * 1. Berdasarkan uji Reliabilitas Data bahwa semua item pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0.6 atau 60%.
    1. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 5,753 - 0,233 X1 + 0,456 X2 + 0,632 X3

Adapun interpretasi dari persamaan diatas adalah :

a = 5,753 artinya dalam model ini angka 5,753 adalah titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y

b1 = -0,233 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh secara negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel beban kerja (X1) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,233 dengan asumsi variabel lain tetap.

b2 = 0,456 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel pengembangan karir (X2) mengalami peningkatan 1 skor

maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,456 dengan asumsi variabel lain tetap.

b3 = 0,632 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel kompensasi (X3) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,632 dengan asumsi variabel lain tetap.

* + 1. Uji Hipotesis
       1. Berdasarkan uji F

Dimana nilai Fhitumg > Ftabel dengan nilai 39.742 > 2.80 maka H0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

* + - 1. Berdasarkan uji t
         1. Dimana nilai thitung (-3.172) < ttabel (-2.01063) maka H0 ditolak, yang berarti variabel beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
         2. Dimana nilai thitung (3.934) > ttabel (2.01063) maka H0 ditolak, yang berarti variabel pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
         3. Dimana nilai thitung  (5.678) > ttabel (2.01063) H0  ditolak, yang berarti variabel kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
         4. Berdasarkan uji t variabel kompensasi (X3) didapatkan hasil thitung (5.678) > ttabel (2.01063), dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X3) yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
    1. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.695 atau 69,5% yang artinya dengan variabel beban kerja X1, pengembangan karir X2, dan kompensasi X3  secara bersama-sama mampu menjelaskan tentang variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 69,5% sedangkan sisanya 30,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
    2. Uji asumsi klasik
       - 1. *Multikolonieritas*

Analisis dengan menggunakan uji asumsi klasik diketahui bahwa seluruh variabel yang terdiri dari beban kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) adalah bebas *multikolonieritas* yang ditunjukkan oleh nilai VIF <10.

* + - * 1. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terdapat *heteroskedastisitas* karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
    1. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil Uji F yang dilakukan dimana Fhitung > Ftabel dengan nilai 39.742 > 2.80 maka H0 ditolak. Dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y), artinya apabila semakin tinggi beban kerja maka pegawai semakin tidak puas dalam bekerja, dengan demikian hipotesis H2 dinyatakan diterima.

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengembangan karir (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), artinya apabila pegawai mendapatkan pengembangan karir atau kenaikan jabatan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, maka kepuasan kerja pegawai meningkat dengan demikian hipotesis H4 dinyatakan diterima.

1. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi kepuasan pegawai dalam bekerja, maka dengan demikian hipotesis H4 dinyatakan diterima.

1. Pengaruh variabel paling dominan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan mempunyai thitung paling besar pengaruhnya 5.678.

## Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka dapat diambil rekomendasi / saran sebagai berikut : Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi dikarenakan pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka perusahaan harus tetap menjaga kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan segala aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Perusahaan harus lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai sehingga kepuasan kerja tetap baik agar tercapai tujuan perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan penambahan jumlah pegawai agar pembagian tugas dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemberian beban kerja kepada pegawainya yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, nantinya akan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka karena pegawai merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan harus memberikan pengembangan karir yang adil kepada pegawainya, tidak hanya melihat latar belakang pendidikannya tetapi juga harus melihat aspek lain seperti keahlian, pengalaman dan kompetensi yang dimiliki pegawainya.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan harus mempertahankan kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima seperti memberikan gaji, bonus dan insentif tepat waktu, memberikan tunjangan yang layak serta memperbaharui fasilitas kantor yang sudah tidak layak.
5. Bagi peneliti lainnya yang akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sekiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan yang belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi.

# 

# DAFTAR PUSTAKA

Afiq, M. 2012. “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini”. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. 2 (1):63-77.

Agripa, Toar. 2013. “Beban kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*. 1 (4):1123-1133.

Akhmal, Laia. 2019. “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan PT. Tanjung Morowa”. *Jurnal Bisnis Administrasi.* 08 (1):01-06.

Akhyadi, Sadikin, A. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Andayani, Melia. 2020. “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIW, S3JB UP3 Lahat”. *Jurnal Media Wahana Ekonomika.* 16 (4):316-327.

Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.

Bahri, S., dan Nisa, Y.N. 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18 (1):9–15.

Damayanti, Hanafi., et al. 2018. “Pengaruh Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 15 (2):75-86.

Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Permata.

Dessler, G. 2011. *Human Resource Management*: Global Edition.Pearson Higher Education. Jakarta: Indeks.

Dhini, Rama. 2010. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Medical Representatif di Kota Kudus)”. *Jurnal Psikologi*. 1 (1):15-23.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 10, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan Belas. Yogyakarta: BPFE.

Hanum, Caecilia. 2019. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta”. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 8 (2):184-197.

Harlie, M. 2010. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 10 (4): 860-867.

Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan.

Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.

Hotma, Tri. 2019. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta”. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 8 (2):184-197.

Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Kaseger, Regina Gledy. 2013. “Pengembangan Karir Dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square”. *Jurnal EMBA*. 4(1): 342-350.

Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kevin, Christoffel, Farlane. 2016. “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut”. *Jurnal EMBA*. 4 (4):1088-1097.

Koesomowidjojo, Suci R.Mar’ih. 2017. *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Kurnia, 2014. ”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Semarang”.

Mahendrawan, Desi. 2015. “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. *Jurnal Manajemen Unud.* 4 (11):3936-3961.

Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* , Cetakan Kesebelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.

Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. 2015. “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (5):536-545.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

Putra, Achmad Syukriansyah, 2012. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok”, *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. 22-99.

Rafi, A. 2015. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar”. *Jurnal Sultanist.* 3 (2):33-41.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sownya, KR dan N. Panchanatham. (2011). “Factor influencing job statisfacation of banking sector employees in Chennai, India”. *Journal of Law and Conflict Resolution*. 3(5):76-79.

Sugiono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D Edisi Ke-3 tahun 2017*. Bandung : Alfabeta.

Sunarso. Ahmad. 2010. *Teori Kepuasan Kerja*. Jakarta.

Sunyoto. D. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Yogyakarta: CAPS.

Suwatno, dan Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press

Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: Harapan Press.

Yuniarsih dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI   
PT. PLN (Persero) UP3 BANYUWANGI**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi”, saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi beberapa pertanyaan-pertanyaan berikut. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang salah, apapun jawaban anda adalah benar.

Mengingat penelitian ini semata-mata dimaksudkan untuk kepentingan akademik, maka saya sangat mengharapkan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya akan menjamin kerahasiaan identitas responden dari hasil kuesioner tersebut.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Banyuwangi, Januari 2021  Hormat saya,  **DANIAH AMERINA**  NIM. 31175741 |

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Identitas Responden
   * + 1. Nama :
       2. Jabatan :
       3. Jenis Kelamin :
       4. Usia :
       5. Pendidikan Terakhir :
       6. Masa Kerja :
2. Petunjuk pengisian

Untuk pertanyaan ini di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat dengan cara mencentang (√) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Daftar Pertanyaan

BEBAN KERJA (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | | |
| SS | S | RR | TS | STS |
| 1 | Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 2 | Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah cukup |  |  |  |  |  |
| 3 | Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas |  |  |  |  |  |
| 4 | Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat mendukung kelancaran pekerjaan |  |  |  |  |  |

PENGEMBANGAN KARIR (X2)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | | |
| SS | S | RR | TS | STS |
| 1 | Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya memiliki latar pendidikan formal yang cukup untuk mampu bekerja di perusahaan ini |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengalaman yang saya miliki cukup untuk menjalankan pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas serta berdaya guna untuk perusahaan |  |  |  |  |  |

KOMPENSASI (X3)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | | |
| SS | S | RR | TS | STS |
| 1 | Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan yang saya lakukan setiap bulan secara tepat waktu |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja individu |  |  |  |  |  |
| 3 | Bonus yang saya terima sesuai dengan target perusahaan yang telah dicapai |  |  |  |  |  |
| 4 | Tunjangan yang saya terima menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 5 | Fasilitas yang disediakan dapat menunjang pekerjaan saya agar memperoleh hasil yang maksimal |  |  |  |  |  |

KEPUASAN KERJA (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | | |
| SS | S | RR | TS | STS |
| 1 | Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki |  |  |  |  |  |
| 2 | Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawab yang saya emban |  |  |  |  |  |
| 3 | Promosi yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku |  |  |  |  |  |
| 4 | Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 5 | Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |

Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **BEBAN KERJA** | | | | **SKOR** | **RATA-RATA** |
| **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3.25 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3.25 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3.5 |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 9 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 | 4.25 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3.5 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2.75 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2.5 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 21 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 2.5 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3.5 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 28 | 3 | 4 | 2 | 1 | 10 | 2.5 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 2.5 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3.25 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3.5 |
| 38 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 45 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PENGEMBANGAN KARIR** | | | | **SKOR** | **RATA-RATA** |
| **X2.1** | **X2.2** | **X2.3** | **X2.4** |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.25 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.5 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.25 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.5 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.25 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4.5 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 46 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 51 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 4.5 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **KOMPENSASI** | | | |  | **SKOR** | **RATA-RATA** |
| **X3.1** | **X3.2** | **X3.3** | **X3.4** | **X3.5** |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3.6 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3.8 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3.6 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3.8 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3.8 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3.8 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 17 | 3.4 |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3.4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3.6 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3.4 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3.2 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3.6 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3.2 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3.4 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3.4 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3.2 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3.4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3.4 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3.4 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **KEPUASAN KERJA** | | | |  | **SKOR Y** | **RATA-RATA** |
| **Y1.1** | **Y1.2** | **Y1.3** | **Y1.4** | **Y1.5** |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3.8 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4.6 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4.2 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4.6 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4.6 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4.8 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4.4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4.8 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4.8 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4.4 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4.6 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4.4 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4.6 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4.4 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4.2 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4.6 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4.2 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4.8 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4.2 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4.8 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4.8 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4.2 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4.2 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 |

Lampiran 3. Uji Validitas

**Variabel Beban Kerja (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | X11 | X12 | X13 | X14 | Total\_X1 |
| X11 | Pearson Correlation | 1 | .383\*\* | .391\*\* | .357\*\* | .658\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .005 | .004 | .009 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X12 | Pearson Correlation | .383\*\* | 1 | .438\*\* | .366\*\* | .703\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .005 |  | .001 | .008 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X13 | Pearson Correlation | .391\*\* | .438\*\* | 1 | .913\*\* | .891\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .004 | .001 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X14 | Pearson Correlation | .357\*\* | .366\*\* | .913\*\* | 1 | .860\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .009 | .008 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Total\_X1 | Pearson Correlation | .658\*\* | .703\*\* | .891\*\* | .860\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |

**Variabel Pengembangan Karir (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | X21 | X22 | X23 | X24 | Total\_X2 |
| X21 | Pearson Correlation | 1 | .433\*\* | .492\*\* | .502\*\* | .778\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .001 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X22 | Pearson Correlation | .433\*\* | 1 | .525\*\* | .680\*\* | .815\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X23 | Pearson Correlation | .492\*\* | .525\*\* | 1 | .451\*\* | .779\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .001 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X24 | Pearson Correlation | .502\*\* | .680\*\* | .451\*\* | 1 | .815\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Total\_X2 | Pearson Correlation | .778\*\* | .815\*\* | .779\*\* | .815\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |

**Variabel Kompensasi (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | X31 | X32 | X33 | X34 | X3.5 | Total\_X3 |
| X31 | Pearson Correlation | 1 | .168 | 1.000\*\* | .272 | .400\*\* | .813\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .234 | .000 | .051 | .003 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X32 | Pearson Correlation | .168 | 1 | .168 | .109 | .443\*\* | .520\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .234 |  | .234 | .444 | .001 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X33 | Pearson Correlation | 1.000\*\* | .168 | 1 | .272 | .400\*\* | .813\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .234 |  | .051 | .003 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X34 | Pearson Correlation | .272 | .109 | .272 | 1 | .365\*\* | .598\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .051 | .444 | .051 |  | .008 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .400\*\* | .443\*\* | .400\*\* | .365\*\* | 1 | .746\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .003 | .008 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Total\_X3 | Pearson Correlation | .813\*\* | .520\*\* | .813\*\* | .598\*\* | .746\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

**Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Total\_Y |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .805\*\* | .683\*\* | .606\*\* | .406\*\* | .854\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y2 | Pearson Correlation | .805\*\* | 1 | .645\*\* | .637\*\* | .530\*\* | .881\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y3 | Pearson Correlation | .683\*\* | .645\*\* | 1 | .581\*\* | .504\*\* | .839\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y4 | Pearson Correlation | .606\*\* | .637\*\* | .581\*\* | 1 | .496\*\* | .809\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Y5 | Pearson Correlation | .406\*\* | .530\*\* | .504\*\* | .496\*\* | 1 | .714\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Total\_Y | Pearson Correlation | .854\*\* | .881\*\* | .839\*\* | .809\*\* | .714\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

* 1. **Variabel Beban Kerja (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .786 | 4 |

* 1. **Variabel Pengembangan Karir (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .805 | 4 |

* 1. **Variabel Kompensasi (X3)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .737 | 5 |

* 1. **Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .878 | 5 |

Lampiran 5. Analisis Linier Berganda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2b | . | Enter |
| a. Dependent Variable: Total\_Y | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .844a | .713 | .695 | 1.150 |
| a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2 | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 157.619 | 3 | 52.540 | 39.742 | .000b |
| Residual | 63.458 | 48 | 1.322 |  |  |
| Total | 221.077 | 51 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Total\_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2 | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.753 | 2.170 |  | 2.652 | .011 |
| Total\_X1 | -.233 | .073 | -.246 | -3.172 | .003 |
| Total\_X2 | .456 | .116 | .366 | 3.934 | .000 |
| Total\_X3 | .632 | .111 | .529 | 5.678 | .000 |
| a. Dependent Variable: Total\_Y | | | | | | |

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

* 1. **Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2b | . | Enter |
| a. Dependent Variable: Total\_Y | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Total\_X1 | .996 | 1.004 |
| Total\_X2 | .691 | 1.448 |
| Total\_X3 | .690 | 1.449 |
| a. Dependent Variable: Total\_Y | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficient Correlationsa** | | | | | |
| Model | | | Total\_X3 | Total\_X1 | Total\_X2 |
| 1 | Correlations | Total\_X3 | 1.000 | .036 | -.555 |
| Total\_X1 | .036 | 1.000 | .021 |
| Total\_X2 | -.555 | .021 | 1.000 |
| Covariances | Total\_X3 | .012 | .000 | -.007 |
| Total\_X1 | .000 | .005 | .000 |
| Total\_X2 | -.007 | .000 | .013 |
| a. Dependent Variable: Total\_Y | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Collinearity Diagnosticsa** | | | | | | | |
| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
| (Constant) | Total\_X1 | Total\_X2 | Total\_X3 |
| 1 | 1 | 3.963 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| 2 | .030 | 11.589 | .00 | .85 | .02 | .03 |
| 3 | .004 | 30.981 | .55 | .10 | .05 | .81 |
| 4 | .004 | 32.881 | .44 | .05 | .93 | .16 |
| a. Dependent Variable: Total\_Y | | | | | | | |

* 1. **Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2b | . | Enter |
| a. Dependent Variable: abr\_resid | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .277a | .077 | .019 | .73461 |
| a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2 | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2.157 | 3 | .719 | 1.333 | .275b |
| Residual | 25.903 | 48 | .540 |  |  |
| Total | 28.061 | 51 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: abr\_resid | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2 | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .517 | 1.386 |  | .373 | .711 |
| Total\_X1 | .086 | .047 | .254 | 1.825 | .074 |
| Total\_X2 | -.053 | .074 | -.119 | -.713 | .479 |
| Total\_X3 | .016 | .071 | .036 | .218 | .828 |
| a. Dependent Variable: abr\_resid | | | | | | |

Lampiran 7. Distribusi Tabel R

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **df=(n-2)** | **Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu Arah** | | | | |
| **0,05** | **0,025** | **0,01** | **0,005** | **0,0005** |
| **Tingkat Signifikan Untuk Dua Arah** | | | | |
| 0,1 | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| **df=(n-2)** | **Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu Arah** | | | | |
| **0,05** | **0,025** | **0,01** | **0,005** | **0,0005** |
| **Tingkat Signifikan Untuk Dua Arah** | | | | |
| 0,1 | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,001 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |

Lampiran 8. Distribusi Tabel F

Titik persentase disribusi F untuk probabilitas = 0,05

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Df untuk** | | **Df untuk pembilang (N1)** | | | | | | | | | |
| **penyebut** | |  | | | | | | | | | |
| **(N2)** | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| 1 | | 161 | 199 | 216 | | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 |
| 2 | | 18.51 | 19.00 | 19.16 | | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 |
| 3 | | 10.13 | 9.55 | 9.28 | | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 |
| 4 | | 7.71 | 6.94 | 6.59 | | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 |
| 5 | | 6.61 | 5.79 | 5.41 | | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 |
| 6 | | 5.99 | 5.14 | 4.76 | | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 |
| 7 | | 5.59 | 4.74 | 4.35 | | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 |
| 8 | | 5.32 | 4.46 | 4.07 | | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 |
| 9 | | 5.12 | 4.26 | 3.86 | | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 |
| 10 | | 4.96 | 4.10 | 3.71 | | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 |
| 11 | | 4.84 | 3.98 | 3.59 | | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 |
| 12 | | 4.75 | 3.89 | 3.49 | | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 |
| 13 | | 4.67 | 3.81 | 3.41 | | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 |
| 14 | | 4.60 | 3.74 | 3.34 | | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 |
| 15 | | 4.54 | 3.68 | 3.29 | | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 |
| 16 | | 4.49 | 3.63 | 3.24 | | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 |
| 17 | | 4.45 | 3.59 | 3.20 | | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 |
| 18 | | 4.41 | 3.55 | 3.16 | | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 |
| 19 | | 4.38 | 3.52 | 3.13 | | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 |
| 20 | | 4.35 | 3.49 | 3.10 | | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 |
| 21 | | 4.32 | 3.47 | 3.07 | | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 |
| 22 | | 4.30 | 3.44 | 3.05 | | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 |
| 23 | | 4.28 | 3.42 | 3.03 | | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 |
| 24 | | 4.26 | 3.40 | 3.01 | | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 |
| 25 | | 4.24 | 3.39 | 2.99 | | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 |
| 26 | | 4.23 | 3.37 | 2.98 | | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 |
| 27 | | 4.21 | 3.35 | 2.96 | | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 |
| 28 | | 4.20 | 3.34 | 2.95 | | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 |
| 29 | | 4.18 | 3.33 | 2.93 | | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 |
| 30 | | 4.17 | 3.32 | 2.92 | | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 |
| 31 | | 4.16 | 3.30 | 2.91 | | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 |
| 32 | | 4.15 | 3.29 | 2.90 | | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 |
| 33 | | 4.14 | 3.28 | 2.89 | | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 |
| 34 | | 4.13 | 3.28 | 2.88 | | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 |
| **Df untuk** | **Df untuk pembilang (N1)** | | | | | | | | | | |
| **penyebut** |  | | | | | | | | | | |
| **(N2)** | **1** | | **2** | | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| 35 | 4.12 | | 3.27 | | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 |
| 36 | 4.11 | | 3.26 | | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 |
| 37 | 4.11 | | 3.25 | | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 |
| 38 | 4.10 | | 3.24 | | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 |
| 39 | 4.09 | | 3.24 | | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 |
| 40 | 4.08 | | 3.23 | | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 |
| 41 | 4.08 | | 3.23 | | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 |
| 42 | 4.07 | | 3.22 | | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 |
| 43 | 4.07 | | 3.21 | | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 |
| 44 | 4.06 | | 3.21 | | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 |
| 45 | 4.06 | | 3.20 | | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 |
| 46 | 4.05 | | 3.20 | | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 |
| 47 | 4.05 | | 3.20 | | 2.81 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 |
| 48 | 4.04 | | 3.19 | | 2.81 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 |
| 49 | 4.04 | | 3.19 | | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.14 | 2.08 |
| 50 | 4.03 | | 3.18 | | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 |
| 51 | 4.03 | | 3.18 | | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 |
| 52 | 4.03 | | 3.18 | | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 |

Lampiran 9. Distribusi Tabel t

Titik persentase distribusi t (df = 1-45)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pr** | **0,25** | **0,10** | **0,05** | **0,025** | **0,01** | **0,005** | **0,001** | |
| **Df** | **0,50** | **0,20** | **0,10** | **0,050** | **0,02** | **0,010** | **0,002** | |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 | |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 | |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 | |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 | |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 | |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 | |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 | |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 | |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 | |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 | |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 | |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 | |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 | |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 | |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 | |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 | |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 | |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 | |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 | |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 | |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 | |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 | |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 | |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 | |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 | |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 | |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 | |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 | |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 | |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 | |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 | |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 | |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 | |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 | |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 | |
| **Pr** | **0,25** | **0,10** | **0,05** | **0,025** | **0,01** | **0,005** | **0,001** | |
| **Df** | **0,50** | **0,20** | **0,10** | **0,050** | **0,02** | **0,010** | **0,002** | |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |