

**FAKTOR KOMPENSASI, FAKTOR KEPEMIMPINAN, DAN FAKTOR
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT BUMI KEJAYAN**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

Nama : Choyrul Hudha
Nim : 151011233
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Juli Prastyorini, S.Sos, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

2019

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : CHOYRUL HUDHA

NIM : 151011233

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Faktor Kompensasi, Faktor Kepemimpinan, Dan Faktor Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT Bumi Kejayan

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Choyrul Hudha

SKRIPSI

**FAKTOR KOMPENSASI, FAKTOR KEPEMIMPINAN, DAN
FAKTOR BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT BUMI
KEJAYAN**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : CHOYRUL HUDHA

NIM : 151011233

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi

JULI PRASTYORINI, S.Sos.MM

SOEDARMANTO, SE.MM

Mengetahui,

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi, M.Sc

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**FAKTOR KOMPENSASI, FAKTOR KEPEMIMPINAN, DAN
FAKTOR BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT**

BUMI KEJAYAN

DISUSUN OLEH :

NAMA : CHOYRUL HUDHA

NIM : 151011233

Telah Dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada Tanggal 12 Agustus 2019

DEWAN PENGUJI

KETUA : Dr. CHOIRUL ANAM, SE, M.Si (.....)

SEKRETARIS : SOEDARMANTO, SE,MM (.....)

ANGGOTA : Dr. BAMBANG SURYANTORO, M.Si (.....)

Mengetahui,

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi, M.Sc

ABSTRAKSI

CHOYRUL HUDHA. 151011233

FAKTOR KOMPENSASI, FAKTOR KEPEMIMPINAN, DAN FAKTOR BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT BUMI KEJAYAN

Skripsi . Progam Studi Administrasi Bisnis. 2019

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (a) Bagaimana hubungan antara faktor kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Kejayan sebanyak 172 karyawan, sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 karyawan PT Bumi Kejayan dengan teknik *random sampling*. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel kompensasi (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) artinya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan meningkat, maka kepuasan kerja meningkat, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 2.268 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Variabel kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) artinya, jika kepemimpinan baik, maka kepuasan kerja meningkat, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil sebesar 11.384 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Variabel beban kerja (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) artinya, jika beban kerja sesuai dengan kondisinya, maka karyawan akan merasa puas, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil sebesar 11.925 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Sedangkan variabel kompensasi (X1), variabel kepemimpinan (X2) dan variabel beban kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) artinya, jika kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung 504.496 lebih besar dari F tabel 2.76 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05.

KATA PENGANTAR

Dengan Memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT berkat Rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “FAKTOR KOMPENSASI, FAKTOR KEPEMIMPINAN, DAN FAKTOR BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT BUMI KEJAYAN”

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Nugroho Dwi P, S.Psi, M.Sc selaku Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya.
2. Soedarmanto, SE, MM selaku Ketua Program Studi STIAMAK Barunawati Surabaya.
3. Juli Prastyorini, S.Sos, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta arahan kepada penulis dalam mengerjakan laporan skripsi.
4. Nur Widyawati, SE, SSi, MM, Soedarmanto, SE, MM, Drs. Kajanto, MM, Drs. Mudayat Haqi, MM dan seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar dan Staf STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang tidak mungkin saya sebutkan satu-persatu.
5. Untuk kedua orang tua saya yang selalu memotivasi, mendukung dan mendoakan saya terus menerus.
6. Teman-teman selaku rekan kerja PT. Bumi Kejayan yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa.

7. Putut Riyadi selaku Kadiv. Engineering PT Bumi Kejayan yang telah memberikan arahan dan masukan untuk Penelitian Skripsi ini.
8. Teman-temanku angkatan 2015 STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati selaku teman seperjuangan dari semester 1 hingga saat ini selalu bersama-sama melewati suka dan duka menjadi mahasiswa, terima kasih atas motivasi, semangat dan dukungannya.
9. Semua orang yang sangat baik kepada saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin..

Surabaya, 15 Juli 2019

Penulis

Choyrul Hudha
Nim : 15.1011233

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Pembatasan Masalah	5
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Pengertian Kompensasi	8
2.2.1 Tujuan Kompensasi	9

2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	11
2.2.3	Indikator Kompensasi.....	13
2.3	Pengertian Kepemimpinan.....	15
2.3.1	Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	15
2.3.2	Fungsi Kepemimpinan.....	16
2.3.3	Indikator Kepemimpinan.....	17
2.4	Pengertian Beban Kerja.....	18
2.4.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
2.4.2	Indikator Beban Kerja.....	19
2.5	Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.5.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.5.2	Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	23
2.6.1	Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	23
2.6.2	Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	24
2.6.3	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	24
2.6.4	Hubungan Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	24
2.7	Penelitian Terdahulu.....	25
2.8	Kerangka Berpikir.....	38
2.9	Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		40
3.1	Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian.....	40
3.2	Populasi Sampel Penelitian.....	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4	Sumber Data.....	43
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6	Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN51

4.1	Gambaran Umum PT Bumi Kejayan.....	51
4.2	Karakteristik Responden Penelitian.....	55
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.4	Analisis Data.....	64
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.7	Uji Hipotesis	75
4.8	Analisa Koefisien Determinasi Berganda.....	76
4.9	Pembahasan.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN83

5.1	Kesimpulan.....	83
5.2	Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X ₁).....	58
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X ₂)	59
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X ₂).....	61
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)	62
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kompensasi (X ₁)	64
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X ₂)	65
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X ₃).....	66
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.15 Uji Autokorelasi.....	72
Tabel 4.16 Uji Linieritas	73
Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.18 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05	75
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R ²	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Kejayan.....	52
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	69
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71



The logo of Universitas Baruna Wati is a large, stylized shield. It features a yellow background with a green laurel wreath border. Inside the shield, there is a purple circular band with the text "UNIVERSITAS BARUNA WATI" in white. Below this band is a blue circular area containing a white open book. The text "KEPELABUHAN" is written in white on the right side of the purple band. The shield is topped with a yellow sun-like symbol and has decorative elements at the bottom.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Penelitian Perusahaan
- Lampiran 2. Kuesionar
- Lampiran 3. Data Tabulasi
- Lampiran 4. Data Deskriptif
- Lampiran 5. Uji Validitas
- Lampiran 6. Uji Reliabilitas
- Lampiran 7. Uji Normalitas
- Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9. Uji Multikolineritas
- Lampiran 10. Uji Autokorelasi
- Lampiran 11. Uji Linieritas
- Lampiran 12. Regresi Linier Berganda
- Lampiran 13. Uji F (Simultan)
- Lampiran 14. Koefisien Determinasi
- Lampiran 15. Surat Pengajuan Judul Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tumbuh dan berkembangnya Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal kepuasan kerja. Maka organisasi perlu memperhatikan kompensasi dan beban kerja dari tahun ketahun perubahan era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan masyarakat dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia baik perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, pada hal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu organisasi atau perusahaan karena manusia dimiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan pemikiran-pemikiran yang inovatif yang akan menghasilkan kreatifitas. Banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan yang menuntut karyawan terus-menerus bekerja dan bertaut digedung perkantoran akan menjadi pemicu ketidak puasan kerja.

Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, sedangkan Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

PT Bumi Kejayan merupakan salah satu perusahaan afiliasi dari Gama Group yang bergerak dibidang logistik dan transportasi sejak tahun 1996. PT Bumi Kejayan sendiri didirikan sejak tahun 2011 dengan aktifitas pertambangan batu Andesit yang selanjutnya diproduksi menjadi batu split yang pemasarannya untuk daerah pasuruan dan sekitarnya.

Menurut hasil wawancara dari beberapa karyawan yang ada yang dilakukan pada tanggal 14 Juni 2019 dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada perusahaan masih belum jelas sehingga masih banyak pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* kerja dan kompensasi yang diterima karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, menurut hasil penelitian dari Kevin F. S Tambengi (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, sedangkan menurut Sunyoto (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Sesuai hasil penelitian terdahulu dari Nining Ratna Himawati (2013) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kartono (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh

seseorang sebagai kemampuan istimewanya sejak lahir, sedangkan menurut Gary Yukl (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama

Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, menurut hasil penelitian terdahulu dari I Gede Mahendrawan (2015) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Munandar (2014), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Dari uraian diatas penulis mengangkat judul **“Faktor Kompensasi, Faktor Kepemimpinan, dan Faktor Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Bumi Kejayan”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana hubungan antara faktor kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan?
2. Bagaimana hubungan antara faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan?

3. Bagaimana hubungan antara faktor beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan?
4. Bagaimana hubungan antara faktor kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana hubungan antara faktor kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana hubungan antara faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana hubungan antara faktor beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara faktor kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Kejayan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran terkait sumber daya manusia khususnya dibidang kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja.
- b. Memberikan pemikiran kepada universitas.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Memberikan masukan kepada pihak perusahaan terkait permasalahan beban kerja dan kompensasi.

3. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga bisa memperhatikan budaya organisasi yang berlangsung, kepemimpinan yang berlangsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
4. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
5. Bagi STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati: sebagai perbendaharaan perpustakaan dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.5 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kepuasan kerja dengan faktor yang mempengaruhinya yaitu kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja.
2. Penelitian ini menggunakan sampel atau responden hanya pada karyawan PT Bumi Kejayan

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahukan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

5. BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, sedangkan Mangkunegara (2013) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, menurutnya 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 bersama.

Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Sondang P. Siagian (2013) mengemukakan pendapat yang berbeda, menurutnya Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya, sedangkan Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, sedangkan menurut Sunyoto (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Mangkunegara (2014) Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Veithzal Rivai (2014) menjelaskan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, sedangkan Septawan (2014) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sihotang (2014), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan, sedangkan Sedarmayanti (2015), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.2.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Hani Handoko (2014), secara terinci, berikut ini adalah tujuan-tujuan yang hendak dicapai kompensasi dalam penerapannya langsung pada karyawan :

a. Memperoleh karyawan yang *qualified*.

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Tingkat gaji dan kompensasi yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik pelamar yang *qualified* atau yang cakap.

b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus kompetitif dengan perusahaan yang lain.

c. Menjamin keadilan.

Pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan.

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan

perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya.

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Sutrisno (2015) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
2. Jaminan keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan terjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dan organisasi.
3. Mempertahankan karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan kompensasi yang baik akan berpeluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya, dengan kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen.
6. Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang

6. Biaya Hidup / *Cost of Living*.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih

baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depression*) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (*financial*, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2014), yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.3 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2014) kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dengan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi, sedangkan Sobry Sutikno (2014) “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.”

Kartono (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan istimewanya sejak lahir, sedangkan menurut Gary Yukl (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

2.3.1 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan menurut Suwatno dan Priansa (2014) yaitu:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahannya untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Salam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambil keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain dan diikuti oleh orang lain. Para bawahannya akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2014), yaitu:

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah ini dikerjakan agar keputusan dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk

memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin perusahaan mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta ikut serta pemimpin.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Veitzhal Rivai (2014) mengemukakan kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu:

1. kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

2.4 Pengertian Beban Kerja

Munandar (2014), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Menurut Danang Sunyoto (2015), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Marwansyah (2014) mengatakan bahwa beban kerja adalah Menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

2.4.2 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2014), yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

2.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, sedangkan Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya, sedangkan Dalam Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama

Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

i. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2014) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju

Menurut Priansa (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2015) menyebutkan bahwa ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

Adapun hubungan antar variabel kompensasi, beban kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dijelaskan sebagai berikut.

2.6.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, sedangkan menurut Sunyoto (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya kompensasi, sesuai dengan hasil penelitian dari Kevin F. S Tambengi (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.6.2 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kartono (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan istimewanya sejak lahir, sedangkan menurut Gary Yukl (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan yang ada disebut organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada didalam organisasi tersebut, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Lukia Zuraida (2013) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.6.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Faktor kepuasan kerja sangat penting untuk dilihat didalam sebuah organisasi karena akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah beban kerja. Sesuai hasil penelitian terdahulu dari Hammam Zaki (2018) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.6.4 Hubungan Kompensasi, Kepemimpinan dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Robbins (2015), menyebutkan bahwa ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah kompensasi dan beban kerja yang sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari I Gede Mahendrawan (2015) yang mengatakan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.7 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Kevin F. S Tambengi (2016)	Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sulut	- Regresi Linier Berganda	(X1) kompensasi (X2) beban kerja (Y) kepuasan kerja	(X3) pengembangan karir Objek penelitian	-Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. -Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. -Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 4. Karyawan. Pada PT.

						Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. -Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.
2	Hammam Zaki (2018)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan	-Path Analisis	(X1) beban kerja (X2) kompensasi (Y1) kepuasan kerja	(Y2) turnover intention	Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya Kepuasan kerja dalam penelitian ini

					dapat ditentukan oleh beban kerja karyawan. Beban kerja yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja 2) Kompensasi yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diberikan. Apabila kompensasi yang diberikan rendah maka tingkat kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan
--	--	--	--	--	---

					tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat 3) Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat rendahnya kepuasan kerja dapat ditentukan oleh beban kerja dan kompensasi baik secara bersamaan 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa
--	--	--	--	--	--

					tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi turnover intention karyawan.
3	I Gede Mahendrawan (2015)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Panca Dewata Denpasar	-Regresi Linier Sederhana	(X1) beban kerja (X2) kompensasi (Y) kepuasan kerja	Objek penelitian Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PD, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang

						memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
4	Lukia Zuraida (2013)	Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai PDAM kota Magelang	-Regresi Linier Berganda	(X1) kepemimpinan (X2) beban kerja (X4) kepuasan kerja	(X2) tuntutan tugas (Y) komitmen organisasi	-Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,225 > 2,0106$. -Tuntutan tugas berpengaruh secara signifikan dan positif

					terhadap komitmen organisasional. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,433 > 2,0106$. -Beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,2535 > 2,0106$. -Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen
--	--	--	--	--	--

						organisasional. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,693 > 2,0106$. Dibuktikan juga melalui uji PValue dimana nilai P-Value lebih kecil dari alpha yaitu $0,010 < 0,05$.
5	Nining Ratna Himawati (2013)	Pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Jember	Teknik analisis regresi linier berganda	(X1) kepemimpinan (X3) beban kerja (Y) kepuasan kerja	(X2) stress kerja (Z) kinerja karyawan	-kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember. Gaya kepemimpinan yang bersifat mendukung bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, menerapkan peraturan sesuai

					dengan prosedur, menentukan tugas bawahan dengan jelas, maka akan meningkatkan kinerja karyawan -Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember. Ketika stres meningkat, kinerja pun cenderung meningkat, sebab stres membantu seseorang untuk menggali kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja. -Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap
--	--	--	--	--	--

					kepuasan kerja karyawan pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan tentunya akan menjadikan karyawan senang dalam bekerja dan akhirnya mendorong tercapainya kepuasan kerja. -Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember. Peningkatan kinerja juga ditunjukkan oleh adanya gaya pemimpin dalam memimpin karyawan. Kinerja
--	--	--	--	--	--

					karyawan yang tinggi menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang baik bagi karyawannya. -Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro I, Biro II Biro III Universitas Jember. Semakin baik stres kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, hal ini dapat dipahami apabila seseorang memiliki kemampuan keahlian menyangkut pekerjaan, mampu menyesuaikan keadaan baik dalam kondisi situasi baru maupun lama dalam wilayah bekerja,
--	--	--	--	--	---

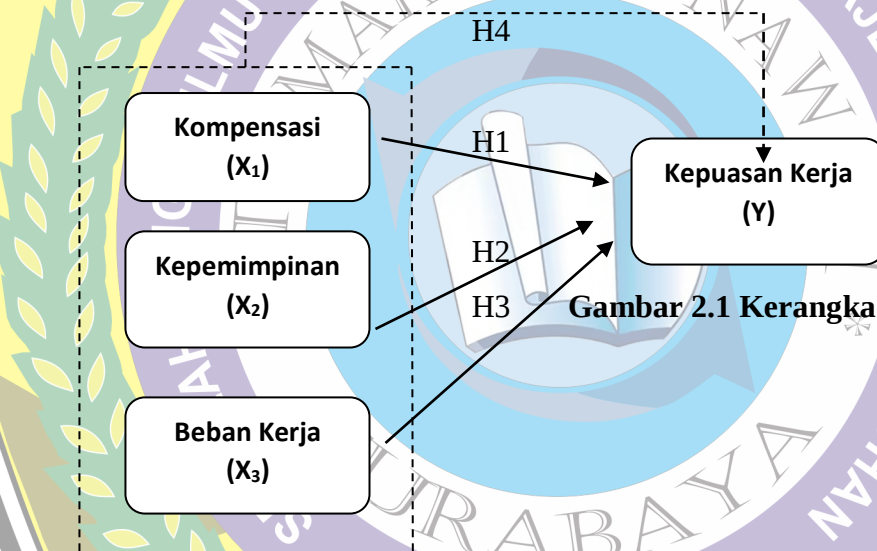
					kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas dengan baik. -Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember. Beban kerja yang dimaksud adalah beban kerja yang berlebihan (overload) dan beban kerja yang dibawah rata-rata (underload), oleh karenanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan hendaknya secara proporsional atau sebanding/sepadan, sehingga
--	--	--	--	--	--

					kinerja karyawan semakin baik -Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro I, Biro II, Biro III Universitas Jember. Bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dapat dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	---

2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Sekaran (dalam Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigmapenelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

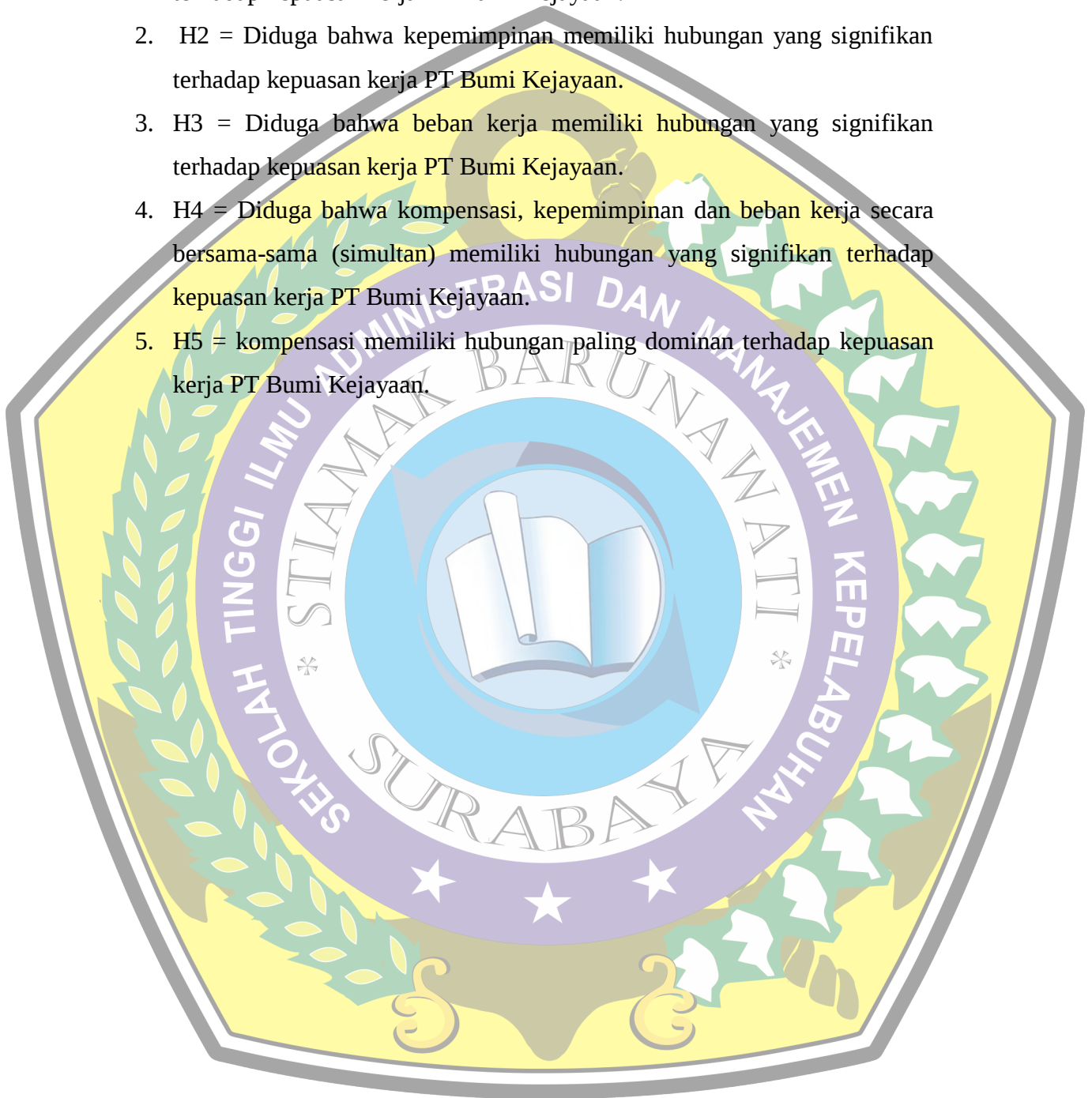
- = pengaruh simultan
- > = pengaruh parsial

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

pernyataan (Sugiyono, 2011). Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H1 = Diduga bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Kejayaan.
2. H2 = Diduga bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Kejayaan.
3. H3 = Diduga bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Kejayaan.
4. H4 = Diduga bahwa kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Kejayaan.
5. H5 = kompensasi memiliki hubungan paling dominan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Kejayaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2014).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Kejayan sebanyak 172 karyawan

2. Sampel Penelitian

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015) yang dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan,

Dengan menggunakan e sebesar 10%, maka jumlah sampel dari rumus Slovin tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{172}{1 + (172 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{172}{2,72}$$

$$= 63.2$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 karyawan PT Bumi Kejayan dengan teknik *random sampling*.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013) *Observasi* merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Jadi dapat tahap pertama peneliti melakukan observasi mengenai kepuasan kerja karyawan PT Bumi Kejayan yang bisa diukur dengan kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga

sangat negatif (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| b. Setuju (S) | diberi skor 4 |
| c. Cukup Setuju (CS) | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013).^{*} Dokumentasi pada penelitian ini berubah hasil pengisian kuesioner.

4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

5. Wawancara

Sugiyono (2012) mengemukakan pendapatnya bahwa adalah sebagai Pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3.4 Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah berupa cross-sectional data, cross-sectional data adalah mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan menurut Gozhali dalam Arimawati, (2013). Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu:

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan indikator menurut Veithzal Rivai (2014):

- a. Kompensasi langsung
- b. Kompensasi tidak langsung

2. Kepemimpinan (X2)

kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh seseorang sebagai kemampuan istimewanya sejak lahir. Dengan indikator menurut Veitzhal Rivai (2014):

- a. kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
- b. Kemampuan yang efektivitas
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

3. Beban Kerja (X3)

beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres. Dengan indicator menurut Putra (2014):

- a. Target Yang Harus Dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Standar Pekerjaan

4. Kepuasan Kerja (Y)

kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Dengan indikator menurut Robbins, (2015):

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e. Rekan sekerja yang mendukung.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011). Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan $r_{productmoment}$ dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{productmoment}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan

menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali dalam Syafrizal, 2011).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas, Uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Atau dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko).

Ghozali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- a. $H_0: VIF > 10$, terdapat multikolinieritas
- b. $H_1: VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode- t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *durbin Watson* dengan membandingkan nilai *durbin Watson* hitung (d) dengan nilai *durbin Watson* tabel yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $0 < d < dL$ maka terjadi autokorelasi positif
 - b. Jika $dL < d < du$ maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
 - c. Jika $d - dL < d < 4$ maka terjadi autokorelasi negative.
 - d. Jika $4 - du < d < 4 - dL$ maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
 - e. Jika $du < d < 4 - du$ maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negative.
5. Uji Linieritas

Menurut Ridwan (2011) Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. kriteria yang digunakan untuk menyatakan linieritas garis regresi adalah menggunakan harga koefisien signifikansi dari *deviation from linearity* dan dibandingkan dengan alpha yang dipilih yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi diatas 5% maka hubungan linier.

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien regresi kompensasi
β_2	= Koefisien regresi kepemimpinan
β_3	= Koefisien regresi beban kerja
X_1	= Kompensasi
X_2	= Kepemimpinan
X_3	= beban kerja
e	= Estimasi <i>error</i>

3.6.4 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

3.6.5 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

H_0 diterima ketika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05.

3.6.6 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

H_0 diterima ketika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Bumi Kejayan

Kabupaten Pasuruan Jawa Timur merupakan daerah yang cukup banyak memiliki potensi mineral bebatuan yang bisa ditambang sebagai salah satu bahan untuk pembangunan infrastruktur, dengan jumlah lahan yang cukup luas dan kualitas yang cukup baik, mineral ini dapat di tambang dan selanjutnya diproduksi menjadi antara lain; batu belah, batu split, abu batu dan lain-lain.

PT. Bumi Kejayan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Pertambangan di Kabupaten Pasuruan. Komoditi pertambangan adalah galian C, khususnya Batu Andesit. Ijin Usaha Pertambangan terbit pada Tahun 2011 dan tetap berjalan hingga saat ini. Luasan dari lahan yang ditambang hingga saat ini mencapai 30Ha dari 62Ha yang telah masuk ijin WIUP (Wilayah Ijin Usaha Pertambangan). Metode pertambangan yang digunakan adalah *Blasting* dan *Breaker* dalam mengambil *Ore* (mineral tambang).

4.1.1 Sejarah Singkat PT Bumi Kejayan

PT. Bumi Kejayan (BK) merupakan salah satu perusahaan afiliasi dari yang bergerak dibidang logistik dan transportasi sejak tahun 1996, PT. BK didirikan sejak tahun 2011 dengan aktifitas pertambangan batu Andesit yang selanjutnya diproduksi menjadi batu split yang pemasarannya untuk daerah pasuruan dan sekitarnya.

Di tahun 2015 ini telah diadakan penambahan mesin Stone Crusher dengan kapasitas 2 kali lipat dari yang sudah ada sehingga di tahun 2016 yang akan datang, akan mampu memproduksi batu split sebesar 60 ribu sampai dengan 70 ribu ton perbulan. Dengan didukung infrastruktur dan sumber daya yang memadai, SDM yang mumpuni serta Alat Mekanis yang standard, diharapkan akan mampu memenuhi setiap permintaan pasar untuk kebutuhan pembangunan di Jawa Timur khususnya juga wilayah Indonesia Timur pada umumnya.

4.1.2 Visi dan Misi PT Bumi Kejayan

VISI

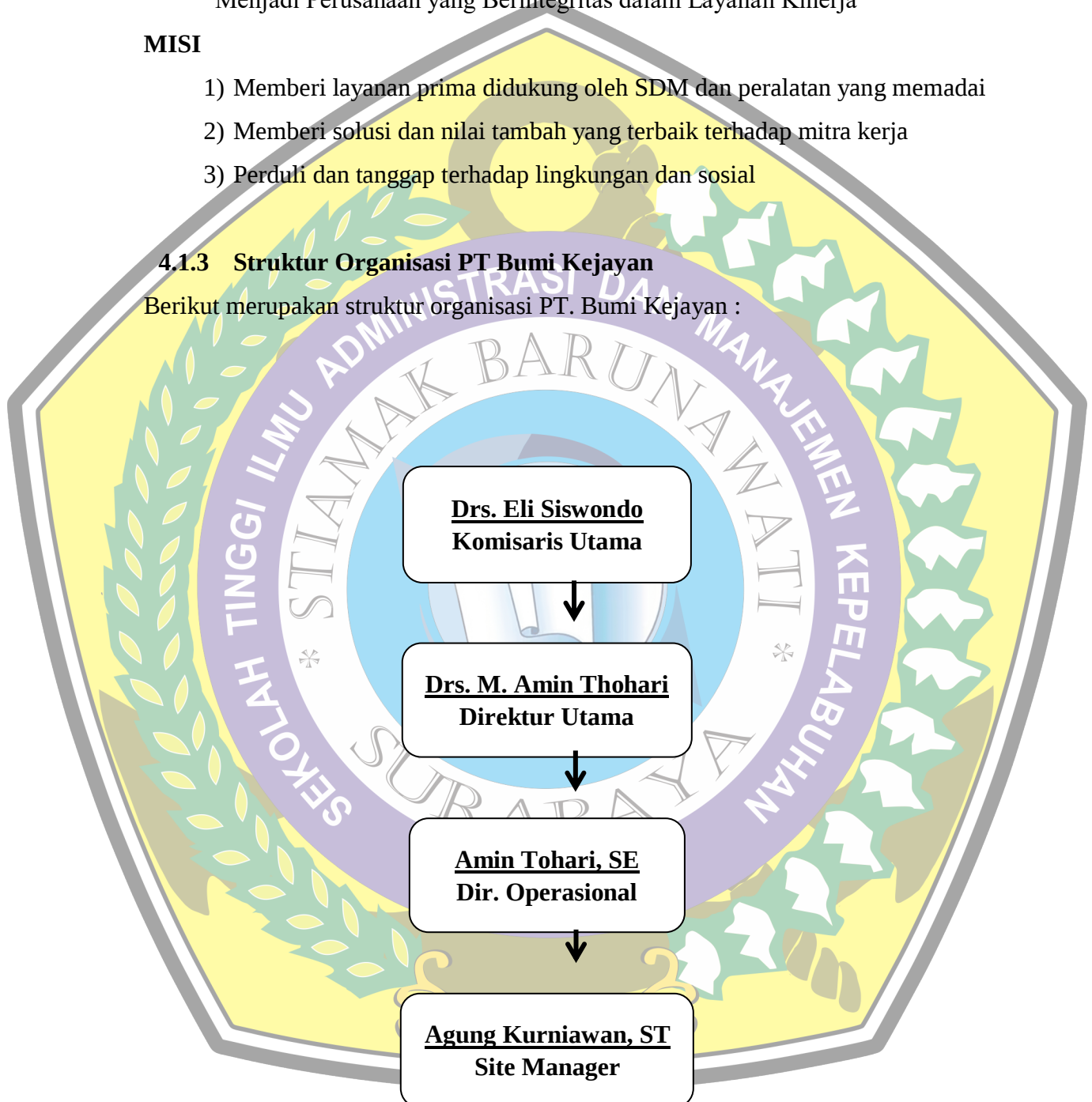
“Menjadi Perusahaan yang Berintegritas dalam Layanan Kinerja”

MISI

- 1) Memberi layanan prima didukung oleh SDM dan peralatan yang memadai
- 2) Memberi solusi dan nilai tambah yang terbaik terhadap mitra kerja
- 3) Peduli dan tanggap terhadap lingkungan dan sosial

4.1.3 Struktur Organisasi PT Bumi Kejayan

Berikut merupakan struktur organisasi PT. Bumi Kejayan :



Sumber data : Personalia PT. Bumi Kejayan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bumi Kejaya

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut secara terperinci tugas serta tanggung jawab para pengurus PT Bumi Kejayan :

1. Komisaris Utama

Komisaris utama memiliki fungsi sebagai pimpinan atau pengawas tertinggi dalam perusahaan yang bertanggung jawab mengawasi atas kelancaran serta kesehatan keuangan perusahaan. Komisaris utama merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan dan bisa juga sebagai pemilik perusahaan/pemilik saham, bekerjasama dengan Direksi dan bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan serta membawahi bawahan secara efektif.

a. Tanggung Jawab Komisaris Utama :

- 1) Mengawasi jalannya perusahaan secara berkala, serta mempunyai kewajiban untuk mengevaluasi tentang hasil yang diperoleh perusahaan.
- 2) Menentukan siapa yang menjadi Direktur.
- 3) Menyetujui *planning* yang akan di ajukan oleh Direktur.
- 4) Memberikan masukan-masukan yang berguna bagi perusahaan.

2. Komisaris

Tugas Utama Komisaris adalah Komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat kepada Direksi. Fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing Anggota Komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama Komisaris secara Kolektif (sebagai *Board*). Fungsi pengawasan adalah proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan seluruh tugas komisaris secara bertanggung jawab.

a. Tanggung Jawab Komisaris :

- 1) Pelaksanaan rapat secara berkala satu bulan sekali
- 2) Pemberian nasihat, tanggapan dan/atau persetujuan secara tepat waktu dan berdasarkan pertimbangan yang memadai
- 3) Pemberdayaan komite-komite yang dimiliki Komisaris.
- 4) Mendorong terlaksananya implementasi *good corporate governance*.

3. Direktur

Tugas Direktur dalam Perusahaan adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.

a. Tanggung Jawab Direktur:

- 1) Menjalankan bisnis perusahaan
- 2) Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan
- 3) Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- 4) Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan
- 5) Memilih staf-staf yang membantu di bawahnya
- 6) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- 7) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham
- 8) Meningkatkan performa perusahaan

4. Site Manager

Site Manager bertanggungjawab pada pelaksanaan pekerjaan keseluruhan baik biaya, waktu dan mutu.

a. Tanggung Jawab Manager :

- 1) Merencanakan “*Time Schedule*” pelaksanaan proyek sesuai dengan kewajiban dari perusahaan terhadap pemilik proyek atau kepentingan perusahaan sendiri.
- 2) Merencanakan pemakaian bahan dan alat dan pekerjaan instalasi untuk setiap proyek yang ditangani sesuai dengan volume dan waktu penggunaannya.
- 3) Memberikan instruksi pekerjaan dan pengarahan kepada pelaksana dalam menunjang pelaksanaan proyek. Instruksi-instruksi pekerjaan secara umum dapat diberikan secara lisan dan yang bersifat khusus dibukukan dalam buku instruksi pengawas.
- 4) Mengadakan kontrol terhadap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi-instruksi yang diberikan baik segi teknis, kualitas pekerjaan, maupun *time schedul*nya.

- 5) Mengadakan kontrol disiplin kerja dari pelaksana-pelaksana proyek, mandor maupun tenaga kerja sesuai dengan tugas, kewajiban dan wewenang masing-masing.
- 6) Membicarakan masalah-masalah khusus dan kesulitan-kesulitan teknis dengan Direktur.
- 7) Membuat laporan mingguan untuk Direktur yang mencakup kegiatan proyek, kesulitan kesulitan proyek, dan hal-hal khusus yang perlu dilaporkan.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 63 responden karyawan PT Bumi Kejayan, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	17	27%
2	31-40 Tahun	26	41.3%
3	41-50 Tahun	11	17.5%
4	>50 Tahun	9	14.3%
Jumlah		63	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan usia dapat diketahui responden yang berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 27%, dari usia 31-40 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 41.3%, dari usia 41-40 Tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 17.5%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar

14.3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bumi Kejayan paling banyak berasal dari usia 31-40 Tahun.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	48	76.2%
2	Perempuan	15	23.8%
	Jumlah	63	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang atau sebesar 76.2%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 23.8%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Bumi Kejayan paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK Sederajat	29	46%
2	Diploma	16	25.4%
3	Sarjana	18	28.6%
	Jumlah	63	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang berlatar pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak

29 orang dengan persentase 46%, responden yang berlatar pendidikan diploma sebanyak 16 orang dengan persentase 25.4%, dan responden yang berlatar pendidikan sarjana sebanyak 18 orang dengan persentase 28.6%. Jadi, dapat disimpulkan karyawan PT Bumi Kejayan paling banyak berlatar belakang pendidikan SMA/SMK Sederajat.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 63 responden karyawan PT Bumi Kejayan untuk mengetahui hubungan kompensasi, kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 63 responden, sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap variabel Kompensasi (X_1)

Dalam penelitian ini variabel kompensasi ini terdapat 4 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel kompensasi (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	gaji yang saya terima	22	38	3	0	0	63
	sudah sesuai dengan yang saya harapkan	34.9%	60.3%	4.8%	0%	0%	100%
2	insentif perusahaan	27	34	2	0	0	63
	sesuai dengan kinerja karyawan	42.9%	54%	3.2%	0%	0%	100%
3	saya mendapat	23	37	3	0	0	63
	fasilitas asuransi	36.5%	58.7%	4.8%	0%	0%	100%

	kesehatan						
4	reward perusahaan	21	35	7	0	0	63
	dibagi dengan jelas	33.3%	55.6%	11.1%	0%	0%	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 60.3%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 54%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 58.7%, dan untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 55.6%

2. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kepemimpinan (X_2)

Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja, pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 10 pernyataan dan hasil penelitian responden terhadap kepemimpinan (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_2)

No	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pimpinan memberitahukan	33	30	0	0	0	63
	dengan jelas apa yang harus dikerjakan.	54.2%	47.6%	0%	0%	0%	100%
2	Pimpinan memberikan	32	31	0	0	0	63
	arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus	50.8%	49.2%	0%	0%	0%	100%

	diselesaikan.						
3	Saya hanya melakukan apa yang diinstruksikan pimpinan.	33	30	0	0	0	63
		54.2%	47.6%	0%	0%	0%	100%
4	Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik	31	30	2	0	0	63
		49.2%	47.6%	3.2%	0%	0%	100%
5	Pemimpin bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun	31	32	0	0	0	63
		49.2%	50.8%	0%	0%	0%	100%
6	Pemimpin bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	33	30	0	0	0	63
		54.2%	47.6%	0%	0%	0%	100%
7	Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.	31	29	3	0	0	63
		49.2%	46%	4.8%	0%	0%	100%

8	Pimpinan memberikan tanggung jawab kepada saya dengan tepat.	33	30	0	0	0	63
		54.2%	47.6%	0%	0%	0%	100%
9	Pimpinan dan pegawai berbagi tanggung jawab dalam pemecahan masalah.	31	30	2	0	0	63
		49.2%	47.6%	3.2%	0%	0%	100%
10	Pimpinan melibatkan saya untuk memutuskan cara dalam melakukan pekerjaan	31	32	0	0	0	63
		49.2%	50.8%	0%	0%	0%	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan (X₂) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 47.6%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50.8%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 52.4%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 47.6%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50.8%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 52.4%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 46%, untuk pernyataan 8 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 47.6%, untuk pernyataan 9 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 47.6%, dan untuk pernyataan 10 responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50.8%.

3. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap beban kerja (X₃)

Dalam penelitian ini variabel beban kerja merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja, pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 6 pernyataan dan hasil penelitian responden terhadap beban kerja (X₃) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	34	29	0	0	0	63
		54%	46%	0%	0%	0%	100%
2	Saya selalu mencapai target perusahaan	35	28	0	0	0	63
		55.6%	44.4%	0%	0%	0%	100%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	32	29	2	0	0	63
		50.8%	46%	3.2%	0%	0%	100%
4	Saya bersedia lembur apabila dibutuhkan	32	31	0	0	0	63
		50.8%	49.2%	0%	0%	0%	100%
5	Saya selalu bermotivasi diri agar mencapai target	30	30	3	0	0	63
		47.6%	47.6%	4.8%	0%	0%	100%
6	target perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	32	31	0	0	0	63
		50.8%	49.2%	0%	0%	0%	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja (X₂) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan

jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 46%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 44%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 46%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 49.2%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 47.6%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 49.2%.

4. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan variabel dependen atau terikat yang akan dilihat hubungannya dengan variabel independen atau bebas yaitu kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja. Data hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	saya suka dengan pekerjaan saya saat ini	34	29	0	0	0	63
		54%	46%	0%	0%	0%	100%
2	pekerjaan saya saat ini sesuai dengan bidang saya	39	24	0	0	0	63
		61.9%	38.1%	0%	0%	0%	100%
3	fasilitas kerja saya sangat baik	36	25	2	0	0	63
		57.1%	39.7%	3.2%	0%	0%	100%
4	perusahaan menjamin kesehatan saya	32	31	0	0	0	63
		50.8%	49.2%	0%	0%	0%	100%
5	gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan	31	29	3	0	0	63
		49.2%	46%	4.8%	0%	0%	100%

6	insentif diberikan secara adil	33	30	0	0	0	63
		52.4%	47.6%	0%	0%	0%	100%
7	pekerjaan saya sangat menantang	32	31	0	0	0	63
		50.8%	49.2%	0%	0%	0%	100%
8	saya mencintai pekerjaan saya	30	33	0	0	0	63
		47.6%	52.4%	0%	0%	0%	100%
9	rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama	31	30	2	0	0	63
		49.2%	47.6%	3.2%	0%	0%	100%
10	rekan kerja saya membuat saya nyaman bekerja	31	32	0	0	0	63
		49.2%	50.8%	0%	0%	0%	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 46%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 38.1%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 39.7%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 49.2%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 46%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 47.6%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 49.2%, untuk pernyataan 8 responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 52.4%, untuk pernyataan 9 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 47.6%, dan untuk pernyataan 10 responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50.8%.

4.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 63 responden karyawan PT Bumi Kejayan sehingga diperoleh data yang bersifat data primer,

data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 63 responden karyawan, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Crobanh's Alpha*.

4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r_{hitung} dan r_{tabel} dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel kompensasi (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0.667	0.2480	Valid
$X_{1.2}$	0.717	0.2480	Valid

X _{1.3}	0.674	0.2480	Valid
X _{1.4}	0.686	0.2480	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel kompensasi terdiri dari 4 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel kepemimpinan (X₂) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.838	0.2480	Valid
X _{2.2}	0.706	0.2480 *	Valid
X _{2.3}	0.729	0.2480	Valid
X _{2.4}	0.782	0.2480	Valid
X _{2.5}	0.729	0.2480	Valid
X _{2.6}	0.802	0.2480	Valid
X _{2.7}	0.578	0.2480	Valid
X _{2.8}	0.838	0.2480	Valid
X _{2.9}	0.782	0.2480	Valid
X _{2.10}	0.729	0.2480	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel kepemimpinan terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel lokasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel beban kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.617	0.2480	Valid
X _{3.2}	0.603	0.2480	Valid
X _{3.3}	0.621	0.2480	Valid
X _{3.4}	0.663	0.2480	Valid
X _{3.5}	0.703	0.2480	Valid
X _{3.6}	0.678	0.2480	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel beban kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0.501	0.2480	Valid
Y.2	0.548	0.2480	Valid
Y.3	0.516	0.2480	Valid
Y.4	0.674	0.2480	Valid
Y.5	0.645	0.2480	Valid
Y.6	0.731	0.2480	Valid
Y.7	0.693	0.2480	Valid
Y.8	0.696	0.2480	Valid
Y.9	0.726	0.2480	Valid
Y.10	0.675	0.2480	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2012). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.622	0.6	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0.912	0.6	Reliabel
Beban Kerja (X_3)	0.723	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.839	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) dan kepuasan kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

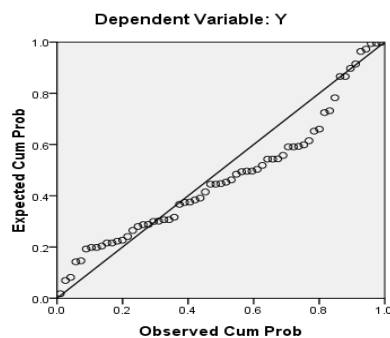
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011).

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis

diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.1.

Pada gambar 4.1 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai $p \geq 0,05$, maka dapat dikatakan *unstandardized residual* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

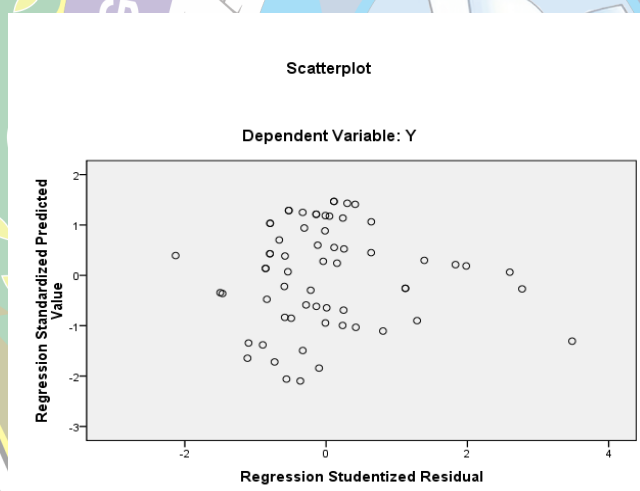
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64816515
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1.274 dengan tingkat signifikan 0.078 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $\geq 0,05$.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output SPSS.



Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X_1	0,979	1.021	Tidak terjadi Multikolinearitas
X_2	0,345	2.898	Tidak terjadi Multikolinearitas
X_3	0,344	2.911	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

4.5.4 Uji Autokorelasi

Uji aukorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dalam pengujian ini peneliti menggunakan uji durbin Watson yang dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini

Tabel 4.15 Uji Autokorelasi

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	

.962	504.496	3	59	.000	1.628
------	---------	---	----	------	-------

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15, dapat dilihat nilai durbin Watson sebesar 1,628. Kemudian ini tersebut dibandingkan dengan *dl* dan *du*. Nilai *dl* merupakan nilai durbin Watson *statistic lower*, sedangkan nilai *du* merupakan nilai durbin Watson *statistic upper*. Nilai *dl* dan *du* dapat dilihat dari tabel *durbin Watson* dengan $\alpha=5\%$. Maka ditemukan nilai *dl* sebesar = 1,5079 dan nilai *du* sebesar = 1,6974. Dengan demikian setelah dihitung dan dibandingkan dengan tabel *durbin Watson*, pada tabel 4.14 sebesar 1.628 berada diantara *dl* dan *du* yaitu $1,5079 < 1,628 < 1,6974$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

4.5.5 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16 Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,027	Linier
Kepemimpinan	0,000	Linier
Beban kerja	0,000	Linier

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel adalah linier.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.976	1.357		.720	.475
	X1	.122	.054	.058	2.268	.027
	X2	.433	.037	.508	11.834	.000
	X3	.837	.070	.513	11.925	.000

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.976 + 0.122 X_1 + 0.433 X_2 + 0.837 X_3 + e$$

Keterangan:

X_1 : Kompensasi

β_1 : Koefisien arah regresi variabel kompensasi

X_2 : Kepemimpinan

β_2 : Koefisien arah regresi variabel kepemimpinan

X_3 : Beban kerja

β_2 : Koefisien arah regresi variabel beban kerja

Y : Kepuasan kerja

e : Residual Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Apabila nilai variabel yang terdiri dari kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) mempunyai nilai nol, maka

variabel kepuasan kerja akan tetap sebesar 0.976, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0.976.

2. Nilai koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0.122 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel kompensasi, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.122 pada variabel kepuasan kerja.
3. Nilai koefisien kepemimpinan (X_2) sebesar 0.433 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel kepemimpinan, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.433 pada variabel kepuasan kerja.
4. Nilai koefisien beban kerja (X_3) sebesar 0.837 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_3) memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel beban kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.837 pada variabel kepuasan kerja.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.18 dibawah, diketahui bahwa kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F_{hitung} 504.496 lebih besar dari F_{tabel} 2.76 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05

Tabel 4.18 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.175	3	222.725	504.496	.000 ^a
	Residual	26.047	59	.441		
	Total	694.222	62			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

4.7.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.17 diatas, maka diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 2.268 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 11.384 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Nilai t hitung untuk variabel beban kerja sebesar 11.925 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

4.8 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang

sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.961	.664

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.19 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.981 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kepuasan kerja dengan variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda adjusted R Square adalah 0.961 atau sebesar 96.1%. Nilai ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan oleh variabel kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3), sisanya sebesar 3,9% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan

Kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja yang ada di PT Bumi Kejayan dapat dikatakan sebagai salah satu tombak penggerak kepuasan kerja karyawan. Tanpa kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja yang baik, kepuasan kerja karyawan PT Bumi Kejayan tidak akan tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan PT Bumi Kejayan.

Masalah kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh PT Bumi Kejayan karena memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Kejayan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 504.496 lebih besar dari Ftabel 2.76 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05. yang berarti secara keseluruhan variabel kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja memiliki hubungan signifikan

terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan hipotesis ke 4 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji t, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah 0.122 untuk kompensasi (X_1), 0.433 untuk kepemimpinan (X_2), dan 0.837 untuk beban kerja (X_3). Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan dari masing-masing variabel bebas adalah positif atau searah yang berarti jika kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

4.9.1 Hubungan Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan hasil dari t hitung sebesar 2.268 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05, Hal ini menjelaskan bahwa apabila kompensasi yang diberikan PT Bumi Kejayan sudah sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan PT Bumi Kejayan akan meningkat dan itu artinya bahwa hipotesis ke-1 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat di terima dan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Kevin F. S Tambengi (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Bumi Kejayan harus terus memantau masalah kompensasi karyawan karena hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang

6. Biaya Hidup / *Cost of Living*.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

4.9.2 Hubungan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan Nilai t hitung sebesar 11.384 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa apabila kepemimpinan yang ada sudah baik, maka kepuasan kerja karyawan PT Bumi Kejayan akan baik juga, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Lukia Zuraida (2013) yang mengatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Bumi Kejayan harus mengetahui pentingnya fungsi kepemimpinan yang baik agar karyawan merasa puas. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2014:34), yaitu:

6. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah oini dikerjakan agar keputusan dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

7. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

8. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin perusahaan mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam ke ikut sertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta ikut serta pemimpin.

9. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

10. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan

bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

4.9.3 Hubungan Beban Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X_3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan Nilai t hitung sebesar 11.925 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini menjelaskan bahwa apabila beban kerja karyawan sudah sesuai, maka kepuasan kerja karyawan PT Bumi Kejayan akan baik juga. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari I Gede Mahendrawan (2015) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Bumi Kejayan harus terus memantau masalah beban kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

4.9.4 Hubungan Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Beban Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Masalah kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh PT Bumi Kejayan karena memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Kejayan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 504.496 lebih besar dari Ftabel 2.76 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0.05. yang berarti secara keseluruhan variabel kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja memiliki hubungan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan hipotesis ke 4 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Hammam Zaki (2018) dan Lukia Zuraida (2013) yang mengatajan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan meningkat, maka kepuasan kerja meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 2.268 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
2. Variabel kepemimpinan (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) artinya, jika kepemimpinan baik, maka kepuasan kerja meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil sebesar 11.384 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
3. Variabel beban kerja (X_3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) artinya, jika beban kerja sesuai dengan kondisinya, maka karyawan akan merasa puas. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil sebesar 11.925 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00100, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
4. Dari ketiga variabel yang diteliti yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), beban kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). artinya, jika kompensasi, kepemimpinan dan beban kerja baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F hitung 504.496 lebih besar dari F tabel 2.76 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hamman Zaki. 2018. *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan*. Jurnal
- I Gede Mahendrawan. 2015. *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Panca Dewata Denpasar*. Jurnal
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kevin F. S Tambengi. 2016. *Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk* Witel Sulut. Jurnal
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Lukia Zuraida. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai PDAM kota Magelang*. Jurnal
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta.

Nining Ratna Himawati .2013. *Pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan beban kerja*

terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Jember. Jurnal

Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta

Robbins, Stephen P & Judges, Timothy A. 2010. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama

Siagian, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta

Suharsono, Riyanto Setiawan. 2012. *Pengaruh Implementasi Total Quality Management terhadap Kinerja Auditor dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH Volume 2 Nomor 1.

Sutikno, Sobry. 2014. *Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Lombok: Holistica

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta

Munandar 2014. Psikologi kepribadian. Jakarta: PT persada grafindo persada.

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kombinasi*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Statistik untuk metode penelitian Bisnis, edisi 10*. Bandung: CV. Alfabeta

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

A. Sihotang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Riduwan. 2011. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta

Ghozali. 2011. *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*

Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Pers

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Marwansyah. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta

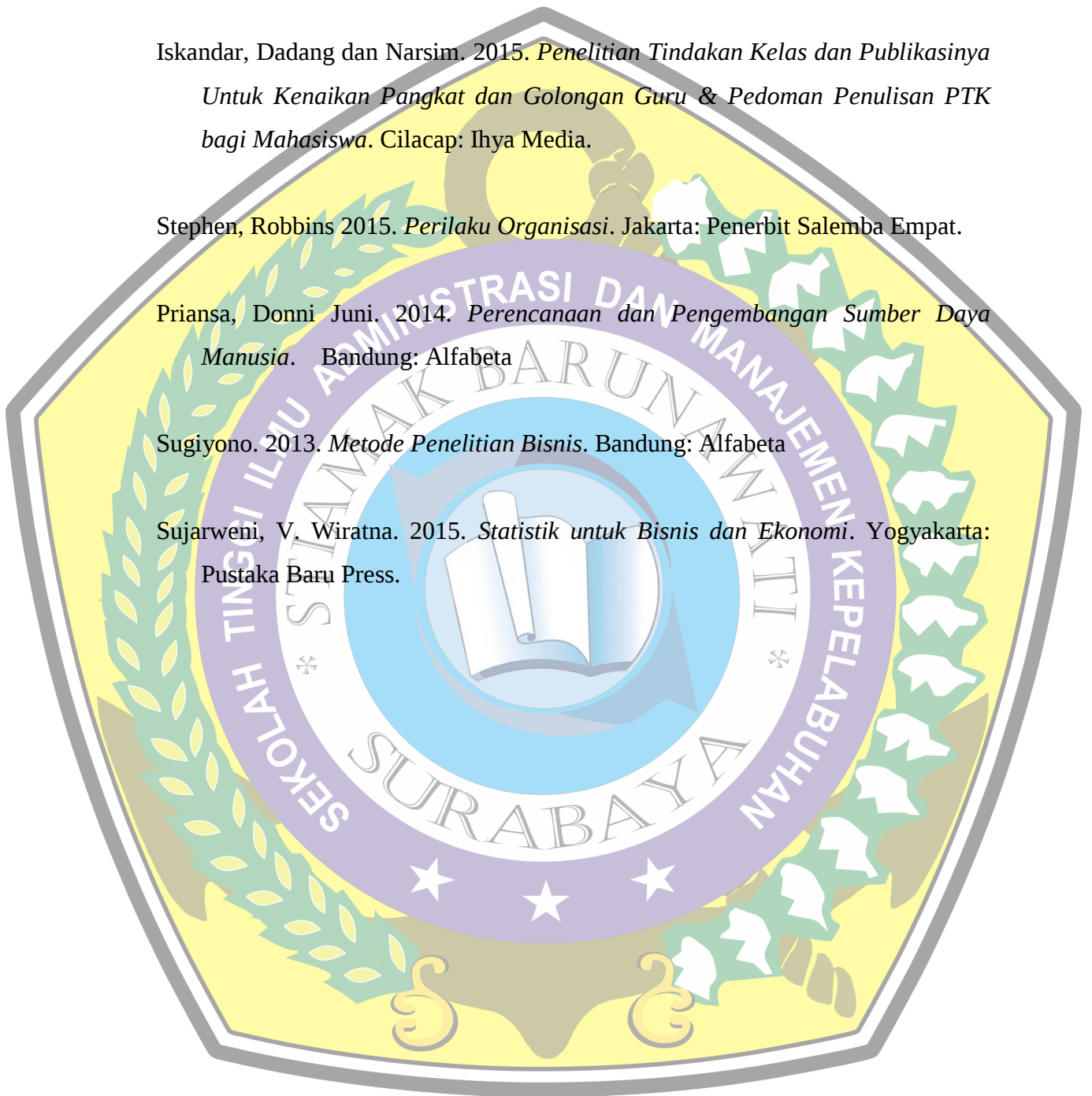
Iskandar, Dadang dan Narsim. 2015. *Penelitian Tindakan Kelas dan Publikasinya Untuk Kenaikan Pangkat dan Golongan Guru & Pedoman Penulisan PTK bagi Mahasiswa*. Cilacap: Ihya Media.

Stephen, Robbins 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.





PT BUMI KEJAYAN

**PRODUKSI BATU PECAH/STENSLAH
KEJAYAN - PASURUAN**

SURAT KETERANGAN

No. 056/BK/SK/VII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDY FITRANSYAH LUBIS
NIK : 001702
Jabatan : HRD PT Bumi Kejayan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : CHOYRUL HUDHA
NIM : 151011233
Progam Studi : Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan : Administrasi Bisnis

Mahasiswa STIAMAK BARUNAWATI yang beralamat di Jln. Perak Barat No.173 Surabaya telah selesai melakukan Penelitian Skripsi di area tambang PT Bumi Kejayan mulai tanggal 10 Mei s/d 10 Juli 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 10 Juli 2019
PT. Bumi Kejayan

ANDY FITRANSYAH LUBIS
HRD

Lampiran 2 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT Bumi Kejayan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam riset sumber daya manusia yang berjudul **Faktor Kompensasi, Faktor Kepemimpinan, dan Faktor Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Bumi Kejayan** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pendapat-pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu , saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

(Choyrul Hudha)

A. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :

Umur : Tahun

Lama menjadi karyawan : Tahun

Jenjang pendidikan :

SM ☐ SMK

Sarjana Muda/ D-III ☐

Sarjana/S-1 atau lebih ☐

B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER:

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
 - Sangat Setuju (SS) -> 5
 - Setuju (S) -> 4
 - Cukup Setuju (CS) -> 3
 - Tidak Setuju (TS) -> 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor **(082302023448)**. Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih

A. Kompensasi (X₁)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
sentif perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan					
ya mendapat fasilitas asuransi kesehatan					
ward perusahaan dibagi dengan jelas					

B. Kepemimpinan (X₂)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan.					
Pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan.					
Saya hanya melakukan apa yang diinstruksikan pimpinan.					
Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
emimpin bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun			*		
Pemimpin bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
mpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.	*				
impinan memberikan tanggung jawab kepada saya dengan tepat.					
mpinan dan pegawai berbagi tanggung jawab dalam pemecahan masalah.					
Pimpinan melibatkan saya untuk memutuskan cara dalam melakukan pekerjaan					

C. Beban Kerja (X3)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2. Saya selalu mencapai target perusahaan					
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4. Saya bersedia lembur apabila dibutuhkan					
5. Saya selalu bermotivasi diri agar mencapai target					
6. Target perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					

D. Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. saya suka dengan pekerjaan saya saat ini					
2. pekerjaan saya saat ini sesuai dengan bidang saya					
3. produktivitas kerja saya sangat baik					
4. perusahaan menjamin kesehatan saya					
5. gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
6. kesempatan diberikan secara adil					
7. pekerjaan saya sangat menantang					
8. saya mencintai pekerjaan saya					
9. rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama					
10. pekerjaan kerja saya membuat saya nyaman bekerja					

Lampiran 3 : Data Tabulasi

Data Tabulasi X1

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	4	5	4	5	18
2	5	4	4	4	17
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	3	15
5	3	4	4	4	15
6	5	4	4	4	17
7	4	4	5	4	17
8	4	4	5	5	18
9	5	5	4	5	19
10	5	5	5	5	20
11	4	4	5	4	17
12	4	4	4	5	17
13	3	4	3	4	14
14	4	4	4	3	15
15	4	4	4	4	16
16	5	5	4	4	18
17	4	5	5	4	18
18	4	5	4	4	17
19	4	5	5	4	18
20	4	4	3	3	14
21	4	5	4	4	17
22	4	4	5	4	17
23	5	4	5	4	18
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	5	4	4	5	18
28	4	3	4	4	15
29	4	5	5	4	18
30	4	4	4	3	15
31	5	5	5	5	20
32	4	5	5	4	18
33	5	5	5	3	18
34	5	4	4	4	17
35	4	5	4	4	17
36	5	4	5	4	18

37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	5	5	5	19
40	5	4	4	5	18
41	4	4	5	4	17
42	4	5	4	4	17
43	5	5	4	4	18
44	4	5	4	5	18
45	5	5	4	5	19
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	3	4	3	4	14
49	4	4	4	3	15
50	5	5	4	5	19
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	4	5	5	5	19
54	5	4	4	4	17
55	4	4	5	4	17
56	4	4	4	5	17
57	4	3	4	4	15
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	5	4	4	5	18
61	4	5	5	5	19
62	5	5	5	3	18
63	4	5	4	5	18

Data Tabulasi X2

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
8	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
21	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
23	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
35	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
36	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43

[illegible]

Data Tabulasi X3

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	29
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	4	26
6	5	4	4	4	5	4	26
7	4	4	5	5	4	5	27
8	5	5	4	5	5	4	28
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	5	4	5	5	5	28
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	4	5	5	4	4	27
13	4	5	4	4	4	5	26
14	4	4	5	4	4	4	25
15	4	4	4	4	3	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	4	4	4	27
18	4	5	5	5	4	4	27
19	5	4	4	4	5	5	27
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	5	4	4	4	5	26
23	4	4	5	5	5	4	27
24	5	5	4	4	4	4	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	3	4	3	4	22
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	4	5	4	26
29	5	5	4	5	4	5	28
30	5	5	5	4	4	5	28
31	5	4	5	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	4	5	5	5	29
34	4	5	5	5	4	5	28
35	5	4	5	4	5	5	28
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	5	4	4	4	5	26
38	4	4	5	5	5	4	27

39	5	5	4	4	4	4	26
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	3	4	3	4	22
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	5	4	5	4	26
44	5	5	4	5	4	5	28
45	5	5	5	4	4	5	28
46	5	4	5	5	5	5	29
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	4	5	5	5	29
49	5	5	4	5	4	4	27
50	4	4	5	5	4	5	27
51	5	4	4	4	5	4	26
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	5	4	4	25
55	4	4	5	4	4	4	25
56	5	5	4	4	5	4	27
57	4	5	5	5	4	5	28
58	5	5	4	5	5	5	29
59	4	5	4	5	5	5	28
60	5	4	5	5	5	5	29
61	5	5	5	4	5	4	28
62	4	4	4	5	4	5	26
63	5	4	4	4	4	4	25

Data Tabulasi Y

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
6	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
7	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
8	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
12	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
18	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
22	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
26	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
29	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
30	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
34	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
35	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
37	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44

39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
41	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
44	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
49	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
50	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
51	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
52	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
55	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
56	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
57	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
59	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
61	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
62	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
63	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42

Lampiran 4 : Data Deskriptif

Data Deskriptif X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	38	60.3	60.3	65.1
	5	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	34	54.0	54.0	57.1
	5	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	37	58.7	58.7	63.5
	5	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.1	11.1	11.1
	4	35	55.6	55.6	66.7
	5	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	3	4.8	4.8	4.8
	15	7	11.1	11.1	15.9
	16	9	14.3	14.3	30.2
	17	15	23.8	23.8	54.0
	18	17	27.0	27.0	81.0
	19	6	9.5	9.5	90.5
	20	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Data Deskriptif X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	47.6	47.6	47.6
	5	33	52.4	52.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	49.2	49.2	49.2
	5	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	52.4	52.4	52.4
	5	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	30	47.6	47.6	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	50.8	50.8	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	52.4	52.4	52.4
	5	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	29	46.0	46.0	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	47.6	47.6	47.6
	5	33	52.4	52.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	30	47.6	47.6	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	2	3.2	3.2	3.2
	39	3	4.8	4.8	7.9
	40	8	12.7	12.7	20.6
	41	4	6.3	6.3	27.0
	42	2	3.2	3.2	30.2
	43	7	11.1	11.1	41.3
	44	3	4.8	4.8	46.0
	45	4	6.3	6.3	52.4
	46	8	12.7	12.7	65.1
	47	4	6.3	6.3	71.4
	49	4	6.3	6.3	77.8
	50	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Data Deskriptif X3

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	46.0	46.0	46.0
	5	34	54.0	54.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	44.4	44.4	44.4
	5	35	55.6	55.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	29	46.0	46.0	49.2
	5	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	49.2	49.2	49.2
	5	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	30	47.6	47.6	52.4
	5	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	49.2	49.2	49.2
	5	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	2	3.2	3.2	3.2
	23	1	1.6	1.6	4.8
	24	6	9.5	9.5	14.3
	25	4	6.3	6.3	20.6
	26	11	17.5	17.5	38.1
	27	11	17.5	17.5	55.6
	28	11	17.5	17.5	73.0
	29	10	15.9	15.9	88.9
	30	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Data Deskriptif Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	46.0	46.0	46.0
	5	34	54.0	54.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	38.1	38.1	38.1
	5	39	61.9	61.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	25	39.7	39.7	42.9
	5	36	57.1	57.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	49.2	49.2	49.2
	5	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	29	46.0	46.0	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	47.6	47.6	47.6
	5	33	52.4	52.4	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	49.2	49.2	49.2
	5	32	50.8	50.8	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	52.4	52.4	52.4
	5	30	47.6	47.6	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	30	47.6	47.6	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	50.8	50.8	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	2	3.2	3.2	3.2
	39	3	4.8	4.8	7.9
	40	3	4.8	4.8	12.7
	42	6	9.5	9.5	22.2
	43	9	14.3	14.3	36.5
	44	2	3.2	3.2	39.7
	45	6	9.5	9.5	49.2
	46	6	9.5	9.5	58.7
	47	9	14.3	14.3	73.0
	48	4	6.3	6.3	79.4
	49	9	14.3	14.3	93.7
	50	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Uji Validitas

Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.285*	.307*	.264*	.667**
	Sig. (2-tailed)		.024	.014	.037	.000
	N	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.285*	1	.365**	.342**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.024		.003	.006	.000
	N	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.307*	.365**	1	.206	.674**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003		.105	.000
	N	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	.264*	.342**	.206	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.037	.006	.105		.000
	N	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.667**	.717**	.674**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63

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

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

Uji Validitas X2

Correlations

[illegible]

X2.8	Pearson Correlation	1.000**	.651**	.527**	.558**	.493**	.845**	.235	1	.558**	.493**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.063		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.9	Pearson Correlation	.558**	.470**	.466**	1.000**	.326**	.580**	.491**	.558**	1	.326**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000		.009	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.10	Pearson Correlation	.493**	.397**	.587**	.326**	1.000**	.460**	.446**	.493**	.326**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.009		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.838**	.706**	.729**	.782**	.729**	.802**	.578**	.838**	.782**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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



Uji Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.392**	.217	.174	.406**	.238	.617**
	Sig. (2-tailed)		.002	.088	.173	.001	.061	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	.392**	1	.133	.270*	.219	.398**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.002		.298	.032	.084	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63

X3.3	Pearson Correlation	.217	.133	1	.327**	.396**	.270*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.088	.298		.009	.001	.032	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.4	Pearson Correlation	.174	.270*	.327**	1	.342**	.492**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.173	.032	.009		.006	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.5	Pearson Correlation	.406**	.219	.396**	.342**	1	.288*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.084	.001	.006		.022	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.6	Pearson Correlation	.238	.398**	.270*	.492**	.288*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.061	.001	.032	.000	.022		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.617**	.603**	.621**	.663**	.703**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Uji Validitas Y

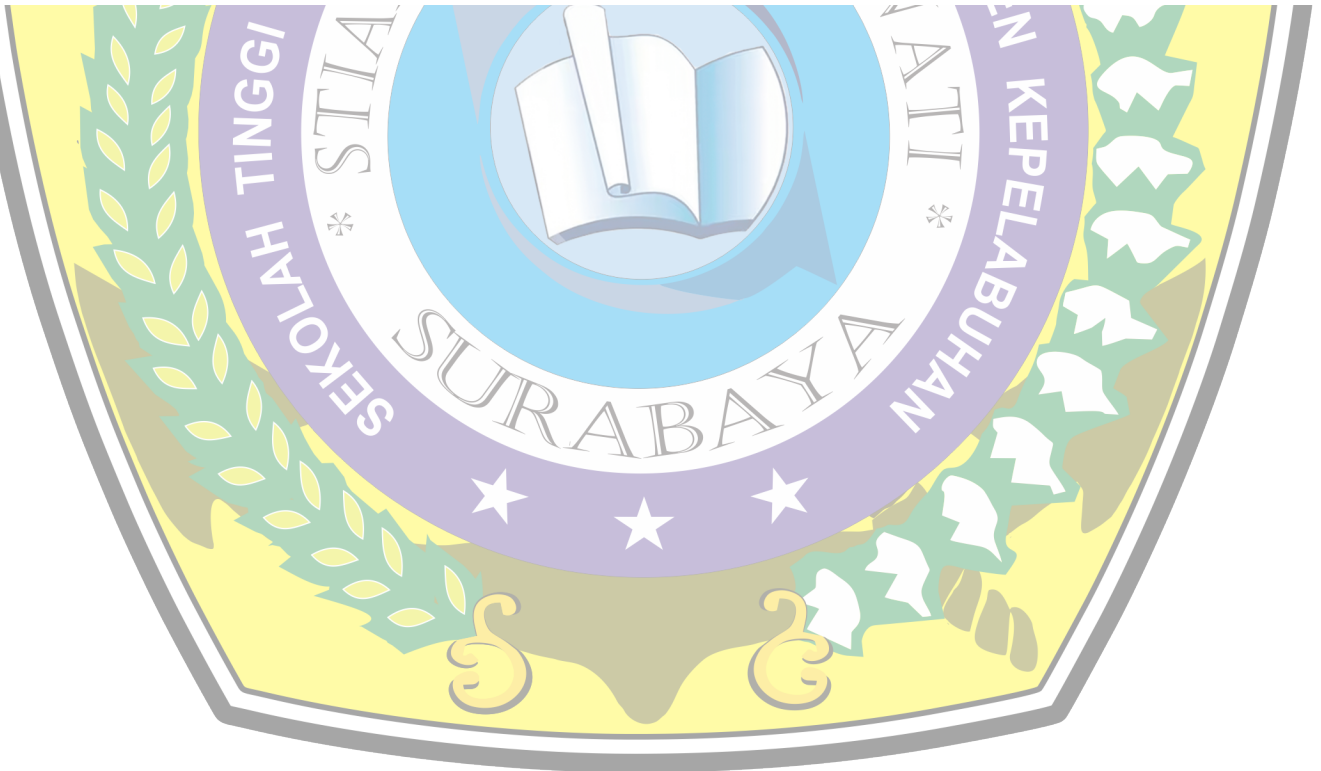
Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.392**	.217	.174	.406**	.238	.617**
	Sig. (2-tailed)		.002	.088	.173	.001	.061	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	.392**	1	.133	.270*	.219	.398**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.002		.298	.032	.084	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.3	Pearson Correlation	.217	.133	1	.327**	.396**	.270*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.088	.298		.009	.001	.032	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63

X3.4	Pearson Correlation	.174	.270*	.327**	1	.342**	.492**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.173	.032	.009		.006	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.5	Pearson Correlation	.406**	.219	.396**	.342**	1	.288*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.084	.001	.006		.022	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.6	Pearson Correlation	.238	.398**	.270*	.492**	.288*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.061	.001	.032	.000	.022		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.617**	.603**	.621**	.663**	.703**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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



Lampiran 6 : Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	4

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

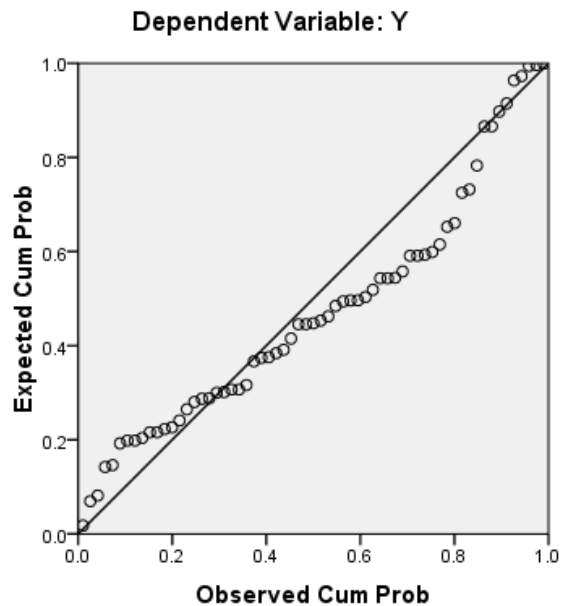
Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Lampiran 7 : Uji Normalitas

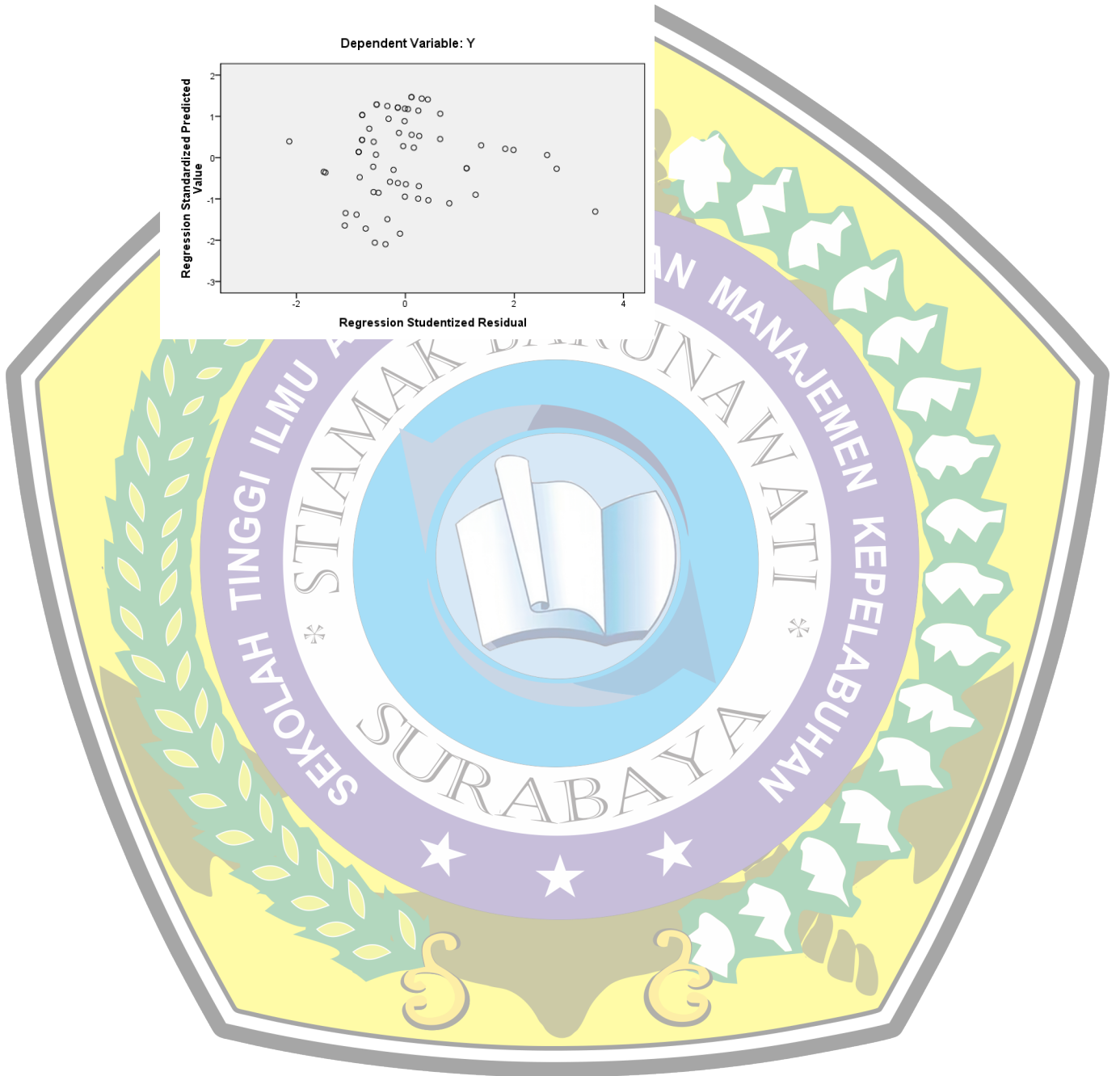
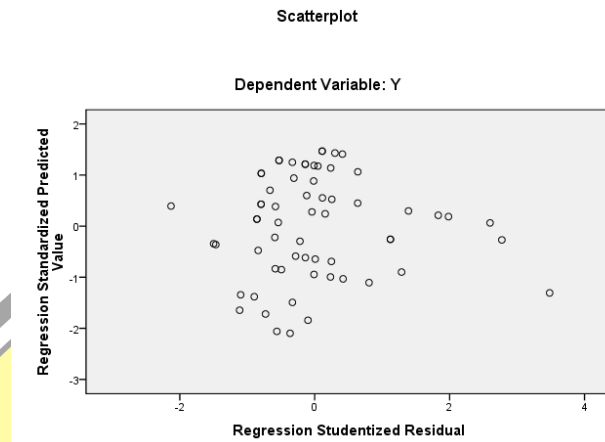
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64816515
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 8 : Uji Heteroskedastisitas



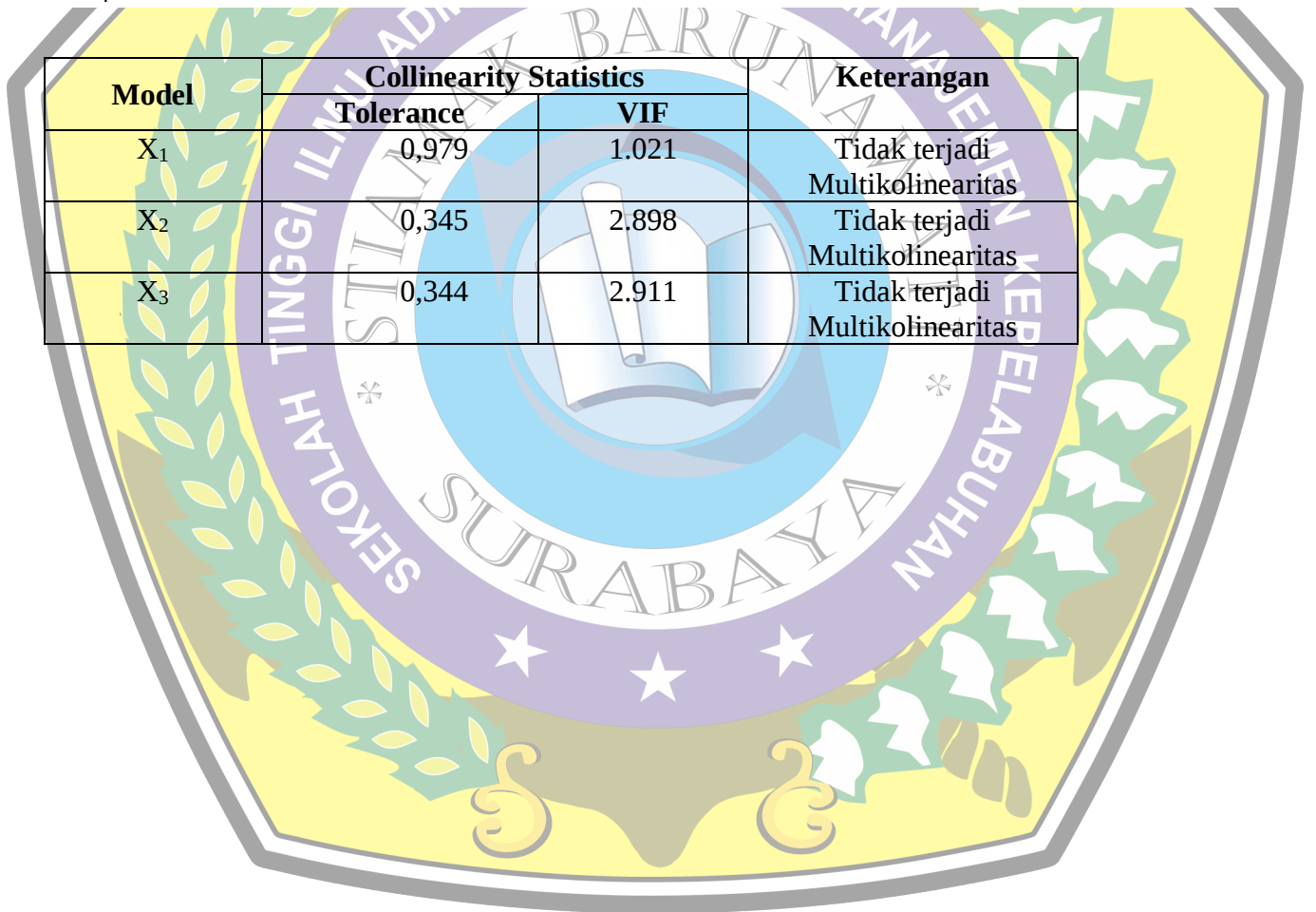
Lampiran 9 : Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.976	1.357		.720	.475					
X1	.122	.054	.058	2.268	.027	.196	.283	.057	.979	1.021
X2	.433	.037	.508	11.834	.000	.931	.839	.298	.345	2.898
X3	.837	.070	.513	11.925	.000	.932	.841	.301	.344	2.911

a. Dependent Variable: Y

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,979	1.021	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₂	0,345	2.898	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₃	0,344	2.911	Tidak terjadi Multikolinearitas



Lembar 10 : Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.981 ^a	.962	.961	.664	.962	504.496	3	59	.000	1.628

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

b. Dependent Variable:

Y



Lampiran 11 : Uji Linieritas

Kinerja Karyawan (Y) > Faktor Kompensasi (X)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between	(Combined)	91.865	6	15.311	1.423	.222
Faktor Kompensasi	Groups	Linearity	26.628	1	26.628	2.476	.121
		Deviation from Linearity	65.237	5	13.047	1.213	.315
	Within Groups		602.358	56	10.756		
	Total		694.222	62			

Kinerja Karyawan (Y) > Faktor Kepemimpinan (X2)

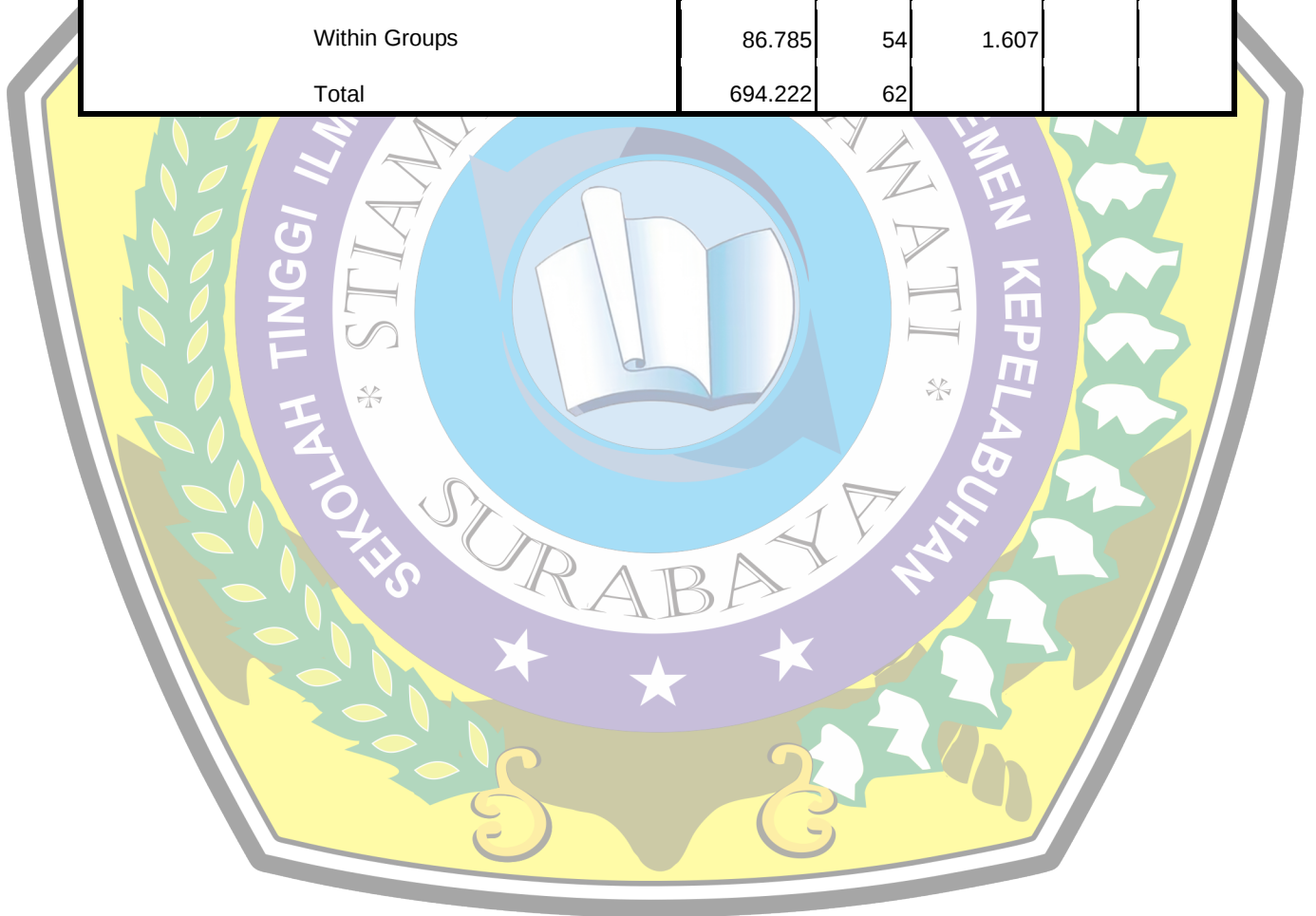
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between	(Combined)	625.520	11	56.865	42.213	.000
Faktor Kepemimpinan	Groups	Linearity	601.188	1	601.188	446.281	.000
		Deviation from Linearity	24.332	10	2.433	1.806	.083
	Within Groups		68.702	51	1.347		
	Total		694.222	62			

Kinerja Karyawan (Y) > Faktor Beban Kerja (X3)

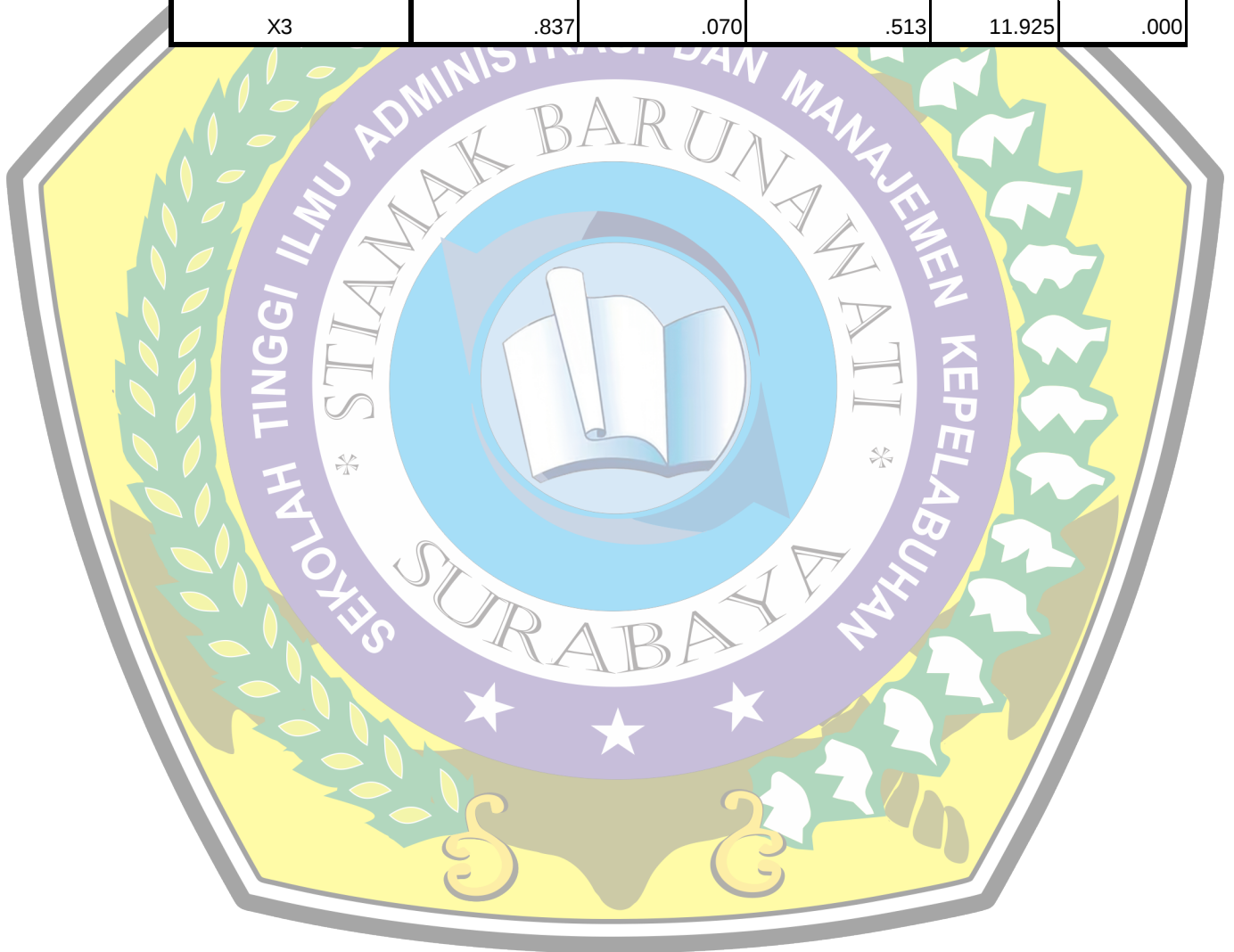
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Faktor Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	607.438	8	75.930	47.246	.000
		Linearity	603.565	1	603.565	375.556	.000
		Deviation from Linearity	3.873	7	.553	.344	.930
	Within Groups		86.785	54	1.607		
	Total		694.222	62			



Lampiran 12 : Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.976	1.357		.720	.475
X1	.122	.054	.058	2.268	.027
X2	.433	.037	.508	11.834	.000
X3	.837	.070	.513	11.925	.000



Lampiran 13 : Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.175	3	222.725	504.496	.000 ^a
	Residual	26.047	59	.441		
	Total	694.222	62			

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

b. Dependent Variable: Y



Lampiran 14 : Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.981 ^a	.962	.961	.664	.962	504.496	3	59	.000	1.628

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

b. Dependent Variable:

Y





SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 20...../20.....

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : Choyrul Hudha
NIM : 151011233
Program Studi : Ilmu administrasi Bisnis
Alamat :
Telp : 082234593360

Judul SKRIPSI :

1. Faktor kompensasi, Faktor kepemimpinan dan Faktor beban kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Bumi Sejayan
2. Faktor pengalaman kerja, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sejayan
- 3.
- 4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing

Surabaya,

Mahasiswa yang bersangkutan
Permohon,

Choyrul Hudha
NIM : 151011233

Menyetujui,
Kaprod

Soedarmanto, SE, MM



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291066
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 20.12.

Nama : Choyrul Hudha
NIM : 151011233
Tempat Penelitian : PT. Bumi Kejayan
Judul : Faktor Kompensasi, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Bumi Kejayan
Pembimbing 1 : Juli Prastyorini, S.Sos, MM
Pembimbing 2 : Nur Widayati, S.Si, MSM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.		Pengajuan judul	
2.		BAB I, Revisi Batasan masalah dan Sistematika penulisan	
3.		Pengajuan Bab III	
4.	23/7	Revisi Bab III	
5.	23/7	Pengajuan Bab IV	
6.	25/7	Revisi Bab III & IV penulisan	
7.	26/7	Revisi Bab IV	

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 26 Juli 2019

Mahasiswa

Choyrul Hudha

NIM : 151011233