



**PENGARUH SISTEM KERJA, KOMPENSASI, DAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA
OUTSOURCING DI PT. SURYA WAHANA PERKASA**

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Dita Novianita

NIM 20510048

Dosen Pembimbing:

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.

NIDN : 0-6170288003

Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN : 0-6070476-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2024**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH SISTEM KERJA, KOMPENSASI, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA OUTSOURCING DI PT. SURYA WAHANA PERKASA

Oleh:

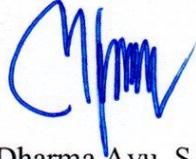
Dita Novianita

NIM 20510048

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal.....27 Oktober 2024.....

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.

NIDN: 0-6170288003

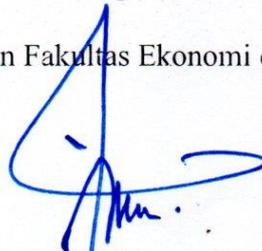


Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN. 0-6070476-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rakhman, S.E., M.E

NIDN : 0-6140687-02

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH SISTEM KERJA, KOMPENSASI, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA OUTSOURCING DI PT. SURYA WAHANA PERKASA

Oleh:

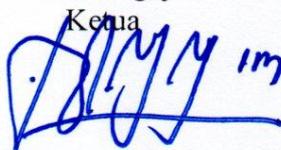
Dita Novianita

NIM 20510048

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
Tanggal.....15 Oktober 2024.....

Tim Penguji

Ketua



Nurmiyati, S.E., M.M

NIDN: 0-6030373-01

Anggota



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA

NIDN. 0-6170288003

Anggota



Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN. 0-6070476-01

ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan karyawan terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak pada PT. Surya Wahana Perkasa.dengan jumlah sampel 96 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Sistem Kerja adalah sebesar $(3.485) > t_{tabel} (1.984)$ dan nilai signifikan $(0,001 < 0,05)$ yang artinya bahwa Sistem Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga PT. Surya Wahana Perkasa. Variabel Kompensasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.806 > t_{tabel} (1.984))$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja PT. Surya Wahana Perkasa. Variabel Kesejahteraan karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.067) > t_{tabel} (1.984)$ dan nilai signifikan $(0,003 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga PT. Surya Wahana Perkasa. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (27.685) > F_{tabel}$ sebesar $(2,71)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan karyawan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga PT. Surya Wahana Perkasa. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja tenaga

Kunci : Sistem Kerja, Kompensasi, Kesejahteraan karyawan, dan Kinerja

ABSTRACT

Performance management is management about creating relationships and ensuring effective communication between workers and their superiors. Performance is the result of work that has a strong relationship with the company's strategic goals. Managing performance should be done fairly between employees, leaders and the organization through understanding and explaining work within a framework based on planned goals and mutually agreed competency standards. So, it is very clear that to achieve high and maximum performance, synergy between people in a company becomes very important so that performance increases and the production process runs smoothly. The purpose of this research is to determine the influence of work systems, compensation and employee welfare on the performance of PT personnel. Surya Wahana Perkasa.

The research method used is an associative approach with data collection techniques using questionnaires. The research was conducted at PT. Surya Wahana Perkasa. with a population of people with a sample size of 96 respondents. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis testing with the t test and f test.

The results of the analysis show that the t_{count} value for the Work System variable is $(3,485) > t_{table} (1,984)$ and the value is significant $(0.001 < 0.05)$, which means that the Work System has a positive and significant effect on the performance variable of PT personnel. Surya Wahana Perkasa. The Compensation variable produces a t_{count} value of $(3.806 > t_{table} (1.984))$ and a significant value of $(0.000 < 0.05)$ which means that the Compensation variable has a positive and significant effect on the performance of PT. Surya Wahana Perkasa workers. The employee welfare variable produces a t_{count} value of $(3.067) > t_{table} (1.984)$ and a significant value $(0.003 < 0.05)$ which means that the employee welfare variable has a significant effect on the employee performance variable of PT Surya Wahana Perkasa. From testing all independent variables simultaneously, the F_{count} value is $(27.685) > F_{table} (2.71)$ with a significant level $(0.000 > 0.05)$, indicating that the Work System, Compensation and Employee Welfare variables simultaneously have a significant effect on the employee performance variable of PT Surya Wahana Perkasa, Compensation and employee welfare partially and simultaneously influence employee performance

Key: Work System, Compensation, Employee Welfare, and Performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH SISTEM KERJA, KOMPENSASI, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA *OUTSOURCING* DI PT. SURYA WAHANA PERKASA”**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S.E., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Dr.Eka Handriani,S.E,.MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 27 Oktober 2024



Dita Novianita

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Apapun yang terjadi pulanglah sebagai Sarjana.”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan.” (Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yang berjasa di hidup penulis, Bapak Sehonon dan Ibu Sri Lestari. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
2. Kepada Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA dan Ibu Dra. Eka Handriani, S.E., MM selalu dosen pembimbing yang selalu sabar dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

3. Kepada pemilik No. Registrasi Satpam 1119470054 terima kasih atas dukungan, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, materi, doa yang senantiasa dilangitkan, dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
4. Keluarga besar penulis, yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan selama ini.
6. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja	11
2. Sistem Kerja	15
3. Kompensasi	19
4. Kesejahteraan karyawan	27
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis dan Metode Penelitian	40

B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	40
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	42
E. Jenis Dan Sumber Data	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisa Data.....	47
H. Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	59
B. Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian	41
Tabel 3. 2 Tabel Uji Validitas Data	48
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4. 2 Usia	61
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana	63
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Sistem Kerja.....	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi.....	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kesejahteraan Karyawan	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4. 10 Hasil koefisien determinasi	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji f (Simultan).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3. 1 Uji t Parsial.....	57
Gambar 3. 2 Uji Simultan	58
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	71
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	72
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	73
Gambar 4. 4 Test signifikasi simultan F	74

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	84
Lampiran 2. Identitas Responden.....	88
Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden.....	91
Lampiran 4. Tabulasi data 96 Responden	93
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas	102
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	105
Lampiran 7. Deskripsi Responden	106
Lampiran 8. Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda	107
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda.....	108
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	110
Lampiran 11. Hasil Uji Statistik T	110
Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi r	111
Lampiran 13. Titik Presentase Distribusi t.....	112
Lampiran 14. Tabel Uji F.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan pekerja yang mandiri berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaannya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Beberapa faktor produksi yang menunjang kegiatan produksi antara lain, adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan memiliki peranan besar, dimana kinerja pegawai sangat menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut. Selain itu, diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja pegawai yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan. Sudah seharusnya kinerja pegawai perlu diperhatikan secara adil, sehingga pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Setiap perusahaan pasti akan

melakukan suatu perubahan atau perbaikan guna memperlancar proses produksinya.

PT. Surya Wahana Perkasa merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa pekerja dan salah satu bentuk perusahaan *outsourcing*. PT. Surya Wahana Perkasa melayani banyak perusahaan yang berbeda akan kebutuhannya. PT. Surya Wahana Perkasa Salatiga juga mengelola persoalan administrasi personalia dari perusahaan pengguna jasa. Perusahaan penyedia jasa pekerja, memiliki tanggung jawab dalam pemenuhan kebutuhan SDM bagi perusahaan pengguna jasa dan harus mampu mengelola administrasi personalia dengan persoalan yang dihadapi. Oleh karena itu, PT. Surya Wahana Perkasa Salatiga harus mampu memberi pelayanan yang baik kepada para pengguna jasa.

Pada dasarnya harapan semua yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan ideal. Kinerja yang tinggi merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan tujuannya untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana pekerja itu dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Kompri (2020) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan

secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian, Permasalahan kinerja yang ada di PT. Surya Wahana Perkasa menurut hasil pengamatan dan juga wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan yaitu mengenai sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan seperti produksi perusahaan PT. Surya Wahana Perkasa mengalami mesin yang trouble / man power yang tidak sesuai spec formula misal sampling timbang per produk minimal 100gr tp aktual 95gr otomatis bobot under jadi reject tidak dapat lanjut packing sehingga dapat menghambat produksi perusahaan, akibatnya perusahaan mengalami kerugian biaya akibat banyak reject yang terjadi. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan harus dilakukan terus menerus dan berkesinambungan agar penyebab reject tersebut dapat teratasi dan presentase reject produksi dapat ditekan hingga level yang serendah mungkin.

Faktor pertama dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja adalah sistem kerja. Suwarno & Abadi, (2019) sistem kerja merupakan suatu kesatuan yang unsur-unsurnya terdiri dari manusia, peralatan, dan lingkungan, dimana unsur-unsur tersebut terintegrasi untuk mencapai tujuan dari sistem kerja tersebut. Proses produksi disuatu perusahaan merupakan suatu contoh sistem kerja. Dimana pada sistem tersebut terjadi interaksi antara para pekerja, mesin, bahan baku, serta lingkungan kerjanya dalam upaya mencapai tujuan.

Permasalahan di PT. Surya Wahana Perkasa yaitu jadwal yang sudah di sistem atau direncanakan bisa di ubah tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu antara supervisor kepada karyawan, mengakibatkan ketidaknyamanan dan kebingungan bagi karyawan. Komunikasi yang kurang jelas dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan meningkatkan tingkat stres. Pentingnya memberikan pemberitahuan sebelum melakukan perubahan jadwal adalah agar semua orang dapat menyesuaikan diri dan bekerja secara lebih efisien. Adanya sebuah sistem kerja yang baik dan sistematis sangat berpengaruh terhadap kinerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Karena dengan pengelolaan sistem yang baik maka proses pelaksanaan pekerjaan dan kegiatan pada perusahaan atau instansi berjalan sesuai dengan perencanaan target yang diinginkan. Hasil penelitian Aziz, Lazarus Abdul (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja kompetensi dan sistem kerja terhadap Kinerja PT. Swakarya Insan Mandiri” menunjukkan hasil bahwa variabel Sistem Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Permasalahan di PT. Surya Wahana Perkasa yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja mengenai pemberian gaji, mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat

ini dalam arti lain gaji yang diterima karyawan dibawah UMK Salatiga yang ditetapkan pemerintah tahun 2024 sebesar Rp2.378.951. Rata-rata gaji perbulan yang diterima oleh karyawan bagian produksi sebesar Rp1.800.000,00 hal ini masih dibawah UMK Salatiga tahun 2024 yang ditetapkan pemerintah. Kompensasi perusahaan yang berupa gaji sangat penting bagi karyawan. Hasil penelitian Dahlia (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja kompetensi dan sistem kerja terhadap Kinerja PT. Jakarta International Container Terminal” menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Faktor ketiga dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja adalah kesejahteraan karyawan. Menurut Hasibuan (2020) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat. Permasalahan kesejahteraan karyawan yang terjadi di PT. Surya Wahana Perkasa tidak diberikannya insentif, dimana karyawan mendapatkan insentif satu bulan sekali, padahal dengan diberikannya insentif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan maksimal. Namun, terhitung dari bulan Maret 2023 sampai Februari 2024 insentif belum diberikan. Pembagian insentif diberikan sesuai dengan jabatan, dibagikan secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Surya Wahana Perkasa. Selain itu adanya nilai di tempat kerja akan meningkatkan kesejahteraan, namun karyawan merasa kebingungan dengan tujuan melakukan pekerjaan

selain karena gaji dan tanggungan keluarga. Hal ini, menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Wahana Perkasa. Hasil penelitian Wijayanto (2020) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan kompetensi dan sistem kerja terhadap Kinerja PT. Citra Langgeng Sejahtera” menunjukkan hasil bahwa variabel kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah dengan menghubungkan stress kerja deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja. Sehingga kinerja dapat meningkat dan perusahaan mampu mengetahui hubungan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah Sistem Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa?
3. Apakah Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa?

4. Apakah Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.
2. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.
3. Untuk menguji pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.
4. Untuk menguji pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan secara simultan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Manfaat Praktis

- Peneliti dapat memberikan sumbangan berupa pikiran untuk memperluas wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan pada *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

- Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan landasan dan untuk menambah pengetahuan bagi penelitian yang akan datang sebagai wawasan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menjadikan bahan referensi bagi pembaca dan masih dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

1. Sistem Kerja (X_1)

Suwarno & Abadi, (2020) Sistem kerja merupakan suatu kesatuan yang unsur-unsurnya terdiri dari manusia, peralatan, dan lingkungan, dimana unsur-unsur tersebut terintegrasi untuk mencapai tujuan dari sistem kerja tersebut. Proses produksi disuatu perusahaan merupakan suatu contoh sistem kerja. Dimana pada sistem tersebut terjadi interaksi antara para pekerja, mesin, bahan baku, serta lingkungan kerjanya dalam upaya mencapai tujuan

2. Kompensasi (X_2)

Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3. Kesejahteraan (X_3)

Menurut Hasibuan (2020) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kompri (2020) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penelitian.

BAB II : Landasan teori, bagian ini berisi tentang landasan teori mengenai hal-hal yang ada dalam penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian, Bagian ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, jenis dan sumber data populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kompri (2020) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Menurut Wibowo (2020) menjelaskan bahwa yang dimaksud kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kasmir (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara Kurniawan & Susanto (2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu

hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari semua pengertian yang telah disebutkan diatas,dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

b. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Yuli (2019), tujuan dan manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, dan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu

atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima faktor, antara lain sebagai berikut :

1. *Personal Factors*/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. *Leadership factor*/kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. *Team factor*/tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. *System factor*/sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
5. *Contextual/situational factor*/situasi meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi pegawai terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Menurut Kompri (2020), indikator-indikator untuk menentukan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan masing-masing.

3. Ketetapan waktu

Suatu pemanfaatan informasi oleh pihak yang berkepentingan, sebelum informasi kehilangan kemampuan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4. Efektifitas

Secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan target.

5. Kemandirian

Merupakan kemampuan individu untuk bertindak laku secara seorang diri dan kemandirian remaja dapat dilihat dengan sikap remaja yang tepat berdasarkan pada prinsip diri sendiri sehingga bertindak laku sesuai keinginannya, mengambil keputusan sendiri.

2. Sistem Kerja

a) Pengertian Sistem Kerja

Suwarno & Abadi, (2019) Sistem kerja merupakan suatu kesatuan yang unsur-unsurnya terdiri dari manusia, peralatan, dan lingkungan, dimana unsur-unsur tersebut terintegrasi untuk mencapai tujuan dari sistem kerja tersebut. Proses produksi disuatu perusahaan merupakan suatu contoh sistem kerja. Dimana pada sistem tersebut terjadi interaksi antara para pekerja, mesin, bahan baku, serta lingkungan kerjanya dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2021) Sistem kerja adalah suatu rangkaian tata kerja

dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan.

Pengertian sistem menurut Rina & Fatkur (2019) adalah sekumpulan objek-objek yang saling berelasi dan berinteraksi serta hubungan antara objek bisa dilihat sebagai satu kesatuan yang dirancang untuk mencapai satu tujuan. Dengan demikian, secara sederhana sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsure variabel-variabel yang saling terorganisasi, saling berinteraksi, dan saling bergantung satu sama lain. Selain itu, pengertian sistem menurut Jeperson Hutahaean (2019), dalam buku yang berjudul Konsep Sistem Informasi, Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau untuk melakukan sasaran yang tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem kerja adalah sekumpulan praktik manajemen yang mendorong pegawai untuk lebih terlibat bertanggung jawab, serta terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan fungsi penting lain.

b) Manfaat Sistem Kerja, Tata Kerja dan Prosedur Kerja

Sistem kerja, tata kerja dan prosedur kerja sangat bermanfaat untuk efisiensi pekerjaan dan mencapai tujuan kantor (Jaenudin Akhmad, 2020) antara lain :

1. Sebagai suatu pola kerja yang merupakan penjabaran tujuan, sasaran, program kerja, fungsi-fungsi dan kebijaksanaan kedalam kegiatan-kegiatan pelaksanaan yang nyata.
2. Bila dilakukan dengan tepat, maka dapat diciptakan standarisasi dan pengendalian kerja dengan setepat-tepatnya.
3. Sebagai pedoman kerja bagi semua pihak yang berkepentingan.

c) Asas-Asas Penyusunan Sistem Kerja, Tata Kerja dan Prosedur Kerja

Asas penyusunan sistem kerja, tata kerja dan prosedur kerja sangat diperlukan untuk memperjelas fungsi dan tanggung jawab antar bagian. Adapun asas-asas tersebut antara lain (Jaenudin Akhmad, 2020) :

1. Harus dinyatakan secara tertulis dan disusun secara sistematis, serta dituangkan dalam bentuk manual atau pedoman kerja pelaksanaannya.
2. Harus dikomunikasikan atau dikonfirmasi secara sistematis kepada semua pihak yang bersangkutan atau berkepentingan.
3. Harus selaras dengan kebijaksanaan pimpinan yang berlaku dan dengan kebijaksanaan umum yang ditentukan pada tingkat yang lebih tinggi.

4. Harus dapat mendorong pelaksanaan kegiatan secara efisien serta menciptakan jaminan yang memadai bagi terjaganya sumber-sumber yang berada di bawah pengendalian organisasi.
5. Secara periodik harus ditinjau dan dievaluasi kembali serta bila perlu direvisi dan disesuaikan dengan keadaan.

d) Subjek Sistem Kerja *Outsourcing*

Subjek-subjek kontrak kerja harus memenuhi suatu kondisi tertentu agar dapat mengikat para pihak yang membuatnya. Jika subjek hukumnya adalah orang, orang tersebut harus sudah dewasa atau dengan kata lain orang yang membuat perjanjian harus cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum tersebut. Namun jika subjeknya badan hukum harus memenuhi syarat formal suatu badan hukum. Kedua jenis subjek hukum tersebut memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melakukan kontrak.

Oleh karena itu, dalam hukum perjanjian yang dapat menjadi subjek hukumnya adalah individu dengan individu atau pribadi dengan pribadi, badan hukum dengan badan-badan hukum

e) Bentuk-Bentuk Sistem Kerja *Outsourcing*

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang mempunyai unsur berupa upah dan perintah. Oleh karena itu bukti bahwa seseorang bekerja di perusahaan/Lembaga adalah adanya perjanjian yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing diantara pekerja/buruh

dan pengusaha. Sesuai perjanjian tersebut maka dalam penelitian sistem kerja *outsourcing* ini mempunyai dua bentuk perjanjian kerja.

f) Indikator Sistem Kerja

Menurut Suwarno & Abadi, (2020) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur sistem kerja yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2. Penjadwalan Produksi

Aktivitas produksi yang sangat penting untuk mengambil keputusan dalam melakukan serangkaian kegiatan produksi dengan adanya keterbatasan sumber daya.

3. Pengukuran Kinerja

Tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan.

4. Jasa Kerja

Orang yang memberi pelayanan kepada orang lain, sesuai keahlian serta keterampilan yang dimilikinya.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial serta tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari beberapa pengertian yang telah dinyatakan dari beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pekerja sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan agar sebagaimana pekerja dapat meningkatkan kinerjanya mendapatkan semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Untuk dapat memotivasi karyawan dengan efektif pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan. Hal ini agar karyawan merasa dihargai dan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Kompensasi menjamin bahwa

karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk terus mengembangkan performanya dan hal itu harus didukung pada dengan karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya hal-hal yang mengakibatkan merugikan.

Menurut Hasibuan (2019) tujuan pemberian kompensasi antara lain :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan 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 konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turn over yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program, kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

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

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak sesuai atau memadai dapat menyebabkan permasalahannya seperti menurunnya prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan bahkan dapat

menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan kompensasi dan penghargaan yang dapat diterima karyawan tidak hanya terbatas dan pada gaji dan upah sumber remunerasi lain sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang juga penting adalah program tunjangan program tunjangan merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja atau kesetiaan karyawan dan juga dapat menjadi suatu pendorong untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Di samping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan dapat terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan. Jadi pemberian kompensasi merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

c. Jenis Kompensasi

Menurut Sofyandi dalam Ratna Suryani kompensasi terdiri dari:

- 1) Kompensasi Finansial
 - a) Kompensasi Langsung seperti, bayaran pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah, bayaran prestasi (*Merit Pay*), bayaran insentif

(Incentive Pay) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian.

b) Kompensasi Tidak Langsung seperti, program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil, serta fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2) Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial seperti, penghargaan yang berkaitan dengan pencapaian , pengakuan, tanggung jawab tugas dan tantangan.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2019), yaitu:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja yaitu jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, yang dimaksud apabila kemampuan dan kesiediaan 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 Pekerja, yang dimaksud 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 Pekerja, bahwa jika produktivitas kerja pekerja baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres yaitu pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pekerja. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- 6) Biaya Hidup/*Cost of Living* yaitu Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
- 7) Posisi Jabatan Pekerja yaitu pekerja yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya

pekerja yang menduduki jabatan yang lebih rendah yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar arus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja yaitu jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapanan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, pekerja yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional yaitu apabila kondisi perekonomian sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati 20 kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena banyak penganggur.
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan yaitu apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2021) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji (*salary*), yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada pekerja atau pegawai, yang

dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.

2. Upah (*wages*), yaitu basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
3. Insentif (*Incentive*), jenis kompensasi yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja.
4. Tunjangan (*benefit*), yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
5. Fasilitas (*Perquisites*), yaitu jenis dan kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan. Seperti: kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, mushola.

4. Kesejahteraan karyawan

a. Pengertian Kesejahteraan karyawan

Menurut Hasibuan (2020) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki

kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut Panggabean (2019), adalah “Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.”

Sedangkan Moekijat (2019), mengemukakan pandangan sebagai berikut:

Dalam perusahaan pelayanan pegawai mempunyai bermacam-macam nama. Ada yang menyebut program “*benefit*”, ada yang menyebut “kesejahteraan pegawai” (*employee welfare*) dan yang lain lagi menekankan kepada biaya-biaya dan menyebutnya “daftar pembayaran yang disembunyikan” (*hidden payroll*). Akan tetapi yang paling lazim pelayanan pegawai itu dianggap sebagai bagian dari pada kesejahteraan sosial (*fringe benefits*). Kesejahteraan sosial demikian umumnya mengandung lebih dari pada apa yang dimaksudkan oleh pengertian pelayanan pegawai”.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat kita tarik kesimpulan bahwa :

- 1) Kesejahteraan karyawan merupakan program yang menitikberatkan pada pemeliharaan sikap karyawan baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

2) Program pelayanan karyawan dimaksudkan untuk memberikan pelayanan guna membentuk dan mendorong motivasi kerja karyawan.

b. Tujuan Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga, atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan dan agar tujuan pemberian kesejahteraan tercapai, diharapkan ada timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Bagi karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan bagi perusahaan mendapatkan laba.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan menurut Hasibuan (2021), untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, serta menurunkan tingkat absensi untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman dan membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan, selain untuk memelihara semangat dan motivasi kerja, adalah untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya di luar kerja serta memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja. Perusahaan dan karyawan pada hakikatnya saling membutuhkan, karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat berjalan, begitu juga dengan karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahterannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini, perusahaan hendaknya memberikan kesejahteraan atau kompensasi lengkap. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan

legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan bagi karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja. Hal itu akan membuat kepercayaan karyawan kepada perusahaan semakin besar. Karyawan akan merasa tenang dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya, maka akibatnya karyawan menjadi tidak disiplin kerja, tidak loyal kepada perusahaan dan sudah tentu kualitas kerja karyawan akan menurun sehingga mempengaruhi prestasi kerjanya dalam perusahaan. Kesejahteraan karyawan pada umumnya merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik dalam bekerja. Kesejahteraan merupakan bentuk kompensasi di luar gaji dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

c. Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama. Panggabean (2021)

mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.
- 2) Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil.
- 3) Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

d. Peraturan Pemerintah Terkait Kesejahteraan Karyawan

Demi kesejahteraan seluruh pekerja atau karyawan di Indonesia, pemerintah kita telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini disebut sebagai Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun bunyi pasal 99-100 sebagai berikut:

Pasal 99

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- 2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- 2) Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- 3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Upaya-upaya untuk menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

e. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Indikator kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2020)) antara lain:

1) Tunjangan

Jenis Kesejahteraan lain yang banyak diberikan oleh perusahaan adalah aneka tunjangan dan peningkatan kesejahteraan, yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, melainkan pada keanggotaan karyawan sebagai bagian dari organisasi (perusahaan), serta eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya. Meskipun biayanya sangat besar, bahkan bisa melebihi gaji atau upah, namun program ini sangat luas di terapkan. Hal tersebut dapat dipahami karena di samping membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

2) Dana Pensiun

Dana pensiun pada dasarnya merupakan lembaga yang berasal dari sistem hukum Anglo Saxon. Lembaga ini berkembang di Indonesia seiring dengan berkembangnya bisnis dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Karena timbul pemikiran untuk membentuk tabungan jangka panjang karyawan yang hasilnya akan dinikmati setelah pensiun. Penyelenggaraannya dilakukan dalam suatu program, yaitu program pensiun. Program pensiun dilakukan oleh pemberi kerja melalui suatu yayasan, sebagai wadah penghimpunan dana. Wadah ini kemudian dikenal dengan nama Yayasan Dana Pensiun.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

4) Jaminan kesehatan

Program jaminan kesehatan merupakan balas jasa lengkap (materi non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik serta mental karyawan agar produktivitasnya meningkat. Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang tambahan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit.

5) Insentif

Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkait kerja atau kinerjanya yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan pekerja; berdasarkan bonus produksi; komisi; pengalamannya bekerja, prestasi; kelangkaan profesi; prestasi

kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan dan lain-lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Tiara (2020)	Pengaruh sistem Kerja, Kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Delapan Naga Mas	Analisis regresi linier berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya. Secara simultan variabel independen (sistem Kerja Dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Pekerja PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya.
2.	Wachid (2021)	Pengaruh kompetensi, kesejahteraan dan sistem kerja terhadap kinerja PT. Busana Textile	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 3.656 > F_{tabel} = 2,54$ dengan taraf signifikansi $0,032 < 0,05$.

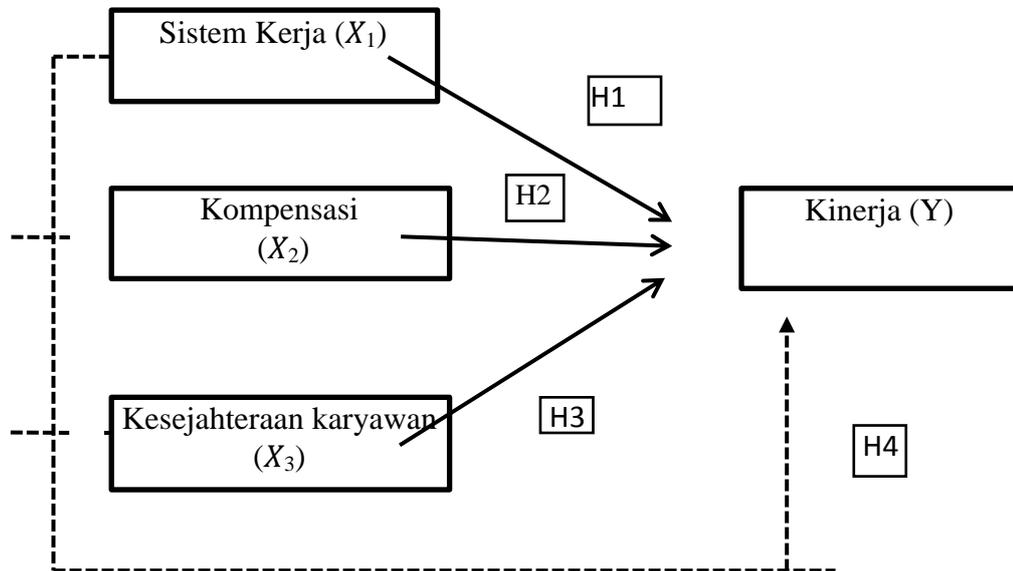
3.	Jamalia (2020)	Pengaruh sistem kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Trafoindo Prima Perkasa	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kerja terhadap kinerja.
4.	Christian & Farida (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan Kesejahteraan terhadap kinerja pegawai bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.PTPN V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan HULU	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin tenaga kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,9% sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5.	Putri, A., K (2021)	Pengaruh sistem kerja dan Kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai di PT. Kiat PULP dan Paper TBK Perawang	Analisis regresi linier berganda	Hasil tes yang dilakukan tes regresi simultan atau tes f menunjukkan bahwa system kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil tes parsial ttes hasil menunjukkan bahwa variabel stres sebagian berpengaruh signifikan pada pekerja.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2024)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif)

dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Parsial —————→
 Simultan - - - - -

Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja

X1 = variabel independen Sistem Kerja

X2 = variabel independen Kompensasi

X3 = variabel independen Kesejahteraan karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis

juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha₁: Ada pengaruh antara Sistem Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara Sistem Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

Ha₂: Ada pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

Ho₂: Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

Ha₃: Ada pengaruh antara Kesejahteraan karyawan (X3) terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

Ho₃: Tidak ada pengaruh antara Kesejahteraan karyawan (X3) terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Sitem Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kesejahteraan karyawan (X_3), dengan Kinerja (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Surya Wahana Perkasa yang beralamat Perum Safira Indah Watu Rumpuk RT.01 RW. 01 Kel, Kauman Kidul, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah 50712

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Sistem Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kesejahteraan karyawan (X_3)

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja Tenaga (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likert
Sistem Kerja (X_1)	1. Fasilitas Kerja 2. Penjadwalan Produksi 3. Pengukuran Kinerja 4. Jasa Kerja (Suwarno & Abadi, 2019)	Skala Likert 1-5
Kompensasi (X_2)	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Menurut Afandi 2021)	Skala Likert 1-5
Kesejahteraan karyawan (X_3)	1. Tunjangan 2. Dana Pensiun 3. Kompensasi 4. Jaminan kesehatan	Skala Likert 1-5

	5. Insentif (Menurut Hasibuan (2020))	
Kinerja Tenaga (Y)	1. Kualitas Kerja; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan Waktu; 4. Efektifitas; 5. Kemandirian. (Menurut Kompri 2020)	Skala Likert 1-5

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2024

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak pada PT. Surya Wahana Perkasa.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Sampel diambil dari populasi, jika populasi besar maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari sebagian populasi berdasarkan teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

Pencarian sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013).

Pertimbangan itu meliputi kriteria yang ditentukan kepada responden, yaitu seluruh pegawai kontrak pada PT. Surya Wahana Perkasa. Penentuan sampling ini dikarenakan tidak diketahui secara pasti pegawai kontrak pada PT. Surya Wahana Perkasa. Agar data yang didapat akurat, penelitian ini dilakukan kepada responden yang sesuai. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti, maka penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus *Unknown Populations*.

Menurut Riduwan (2004) menjelaskan bahwa “teknik pengambilan sampel apabila populasinya tidak diketahui secara pasti, digunakan teknik sampling kemudahan. Berdasarkan sampling kemudahan ini, peneliti menyeleksi dengan menyaring kuesioner yang ada, apabila orang-orang tersebut diketahui”. Berdasarkan hal tersebut rumus yang digunakan untuk menentukan sampel jika populasinya tidak diketahui secara pasti adalah rumus *Unknown Populations*:

$$n = \left[\frac{Z_a / 2\sigma}{e} \right]^2$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

Z_a = ukuran tingkat kepercayaan a = 0,05 (tingkat kepercayaan 95%

berarti Z_{0,05} = 1,96

σ = Standar Deviasi

e = *Standart error* atau kesalahan yang dapat ditoleransi (5% = 0,05)

Perhitungan:

$$n = \left[\frac{Z_{\alpha} / 2\sigma}{e} \right]^2$$
$$n = \left[\frac{(1,96) \cdot (0,25)}{0,05} \right]^2$$
$$n = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut peneliti yakin dengan tingkat kepercayaan 95% bahwa sampel random berukuran 96,04 melihat hasil tersebut maka untuk memudahkan penghitungan data, peneliti membulatkan jumlah sampel menjadi 96 orang dengan memberikan selisih estimasi kurang dari 0,05.

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Jenis Data

Hardani, (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para metric (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi

linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

2. Sumber Data

Hardani, (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono, 2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 23. sebagai media perhitungan statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah :

Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Kinerja)

x = jumlah skor item (Sistem Kerja X_1 , Kompensasi X_2 dan Kesejahteraan Karyawan X_3)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3. 2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Sistem Kerja (X_1)	X1.1	0,979	0,230	Valid
	X1.2	0,951	0,230	Valid
	X1.3	0,934	0,230	Valid
	X1.4	0,984	0,230	Valid
	X1.5	0,951	0,230	Valid
Kompensasi (X_2)	X2.1	0,992	0,230	Valid
	X2.2	0,992	0,230	Valid
	X2.3	0,992	0,230	Valid
	X2.4	0,992	0,230	Valid
	X2.5	0,879	0,230	Valid
Kesejahteraan Karyawan (X_3)	X3.1	0,900	0,230	Valid
	X3.2	0,978	0,230	Valid
	X3.3	0,900	0,230	Valid
	X3.4	0,949	0,230	Valid
	X3.5	0,949	0,230	Valid
Kinerja (Y)	X4.1	0,989	0,230	Valid
	X4.2	0,989	0,230	Valid
	X4.3	0,989	0,230	Valid

	X4.4	0,989	0,230	Valid
	X4.5	0,852	0,230	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 23 pada Lampiran 12 halaman 109 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,852 – 0,992. tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,230$ Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Sitem Kerja	0,978	0,70	Reliabel
2	Kompensasi	0,983	0,70	Reliabel
3	Kesejahteraan Karyawan	0,964	0,70	Reliabel
4	Kinerja	0,977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

H. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2019). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2024

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 23. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x (Sistem Kerja x_1 , Kompensasi x_2 dan kesejahteraan karyawan x_3)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “ r ” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Sistem Kerja (x_1), Kompensasi (x_2) dan Kesejahteraan Karyawan (x_3) dengan Kinerja (y) secara parsial.

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu

variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2YX_1 + r^2YX_2 + r^2YX_3 - 2rYX_1 rYX_2 rYX_3 rX_1X_2X_3}{1 - r^2X_1X_2X_3}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , X_3 Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

r_{x1x2x3} = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Sistem Kerja, Kompensasi, kesejahteraan karyawan dan Kinerja Tenaga secara simultan.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2020).

a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2020) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Kinerja Tenaga Y).

X = Variabel bebas (Sistem Kerja X_1 , Kompensasi X_2 dan Kesejahteraan karyawan X_3)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2020). Model persamaan regresi linier berganda

dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Tenaga

X₁ = Variabel Sitem Kerja

X₂ = Variabel Kompensasi

X₃ = Variabel Kesejahteraan karyawan

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara sistem kerja, kompensasi dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja.

3. Analisis Uji R² (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2019). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2019).

4. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji *t*, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji *F*.

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

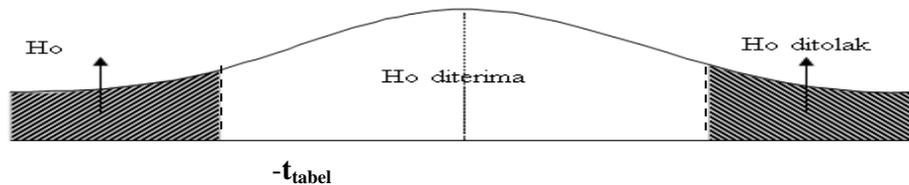
Uji *t* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Maghfiroh &

Djati, 2019). Menurut Ghozali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).
- 2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 3) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
- 4) Membuat kesimpulan

Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara

variabel bebas (Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga).



Gambar 3.1
Uji t Parsial

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

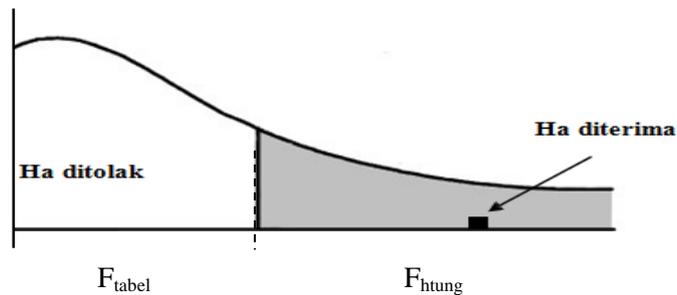
Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Sistem Kerja, Kompensasi Kesejahteraan karyawan) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga).
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga).
2. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
3. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari

pengolahan data melalui program SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4. Membuat kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga). Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan karyawan) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga).



Gambar 3. 2
Uji Simultan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

PT. Surya Wahana Perkasa (PT.SWP) yang berkedudukan di Surabaya didirikan dengan akta nomor 16 tanggal 13 Agustus 2012 yang dibuat dihadapan Tosin, SH notaris di Surabaya. Sampai dengan saat ini jumlah pekerja outsourcing yang dimiliki oleh perusahaan ini sudah mencapai kurang lebih dua ribu pekerja. PT. Surya Wahana Perkasa merupakan perusahaan penyedia jasa pekerja yang selalu berhubungan dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja serta melayani untuk jenis pekerjaan seperti *cleaning service*, jasa keamanan, pemborongan pekerjaan dan transporter.

Visi dari PT. Surya Wahana Perkasa adalah menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja yang terpercaya karena profesional yang mengutamakan pelayanan prima dan mempunyai manfaat optimal bagi perusahaan pengguna.

1. Mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan prioritas mencerdaskan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia.
2. Mewujudkan peningkatan produksi, produktivitas dan nilai tambah pekerja yang berkelanjutan dan berkesinambungan
3. Mewujudkan nilai-nilai normatif dalam operasional perusahaan yang menghormati hak asasi manusia.

Sebagai upaya untuk mengembangkan perusahaan, PT. Surya Wahana Perkasa membuka kantor cabang di Salatiga, dengan tujuan perluasan area

bisnis. Hal tersebut didorong dengan adanya kerja sama PT. Surya Wahana Perkasa dengan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang makanan (sosis dan nugget) yang berada di Salatiga Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia untuk perusahaan tersebut dipercayakan kepada pihak PT. Surya Wahana Perkasa mulai dari proses perekrutan, seleksi, pemberian gaji dan tunjangan seperti jaminan kesehatan. Dengan kata lain, pengguna jasa menyerahkan kepada pihak PT. Surya Wahana perkasa dalam mengelola administrasi personalia.

Keberadaan kantor cabang PT. Surya Wahana Perkasa Salatiga selama dua tahun terakhir dipimpin oleh seorang kepala cabang dengan dibantu dua staf kantor, yakni untuk staf administrasi dan staf lapangan. Staf administrasi bertugas untuk menangani pelamar yang melamar serta mengurus administrasi di perusahaan. Sedangkan staf yang bertugas di lapangan bertugas untuk pekerjaan yang berhubungan langsung di lapangan seperti memasang lowongan dan mengabsen para pekerja. Sampar saat ini pekerja yang dikelola oleh di PT SWP cabang Salatiga kurang lebih sudah mencapai lima ratus pekerja. Melihat semakin berkembangnya bisnis dibidang penyediaan jasa pekerja, membuat peluang bisnis PT SWP semakin terbuka dan akan bekerja sama dengan banyak perusahaan lain.

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan

domisili. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a) Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4. 1
Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	60	62.5	62.5	62.5
	Wanita	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 60 orang yang berjenis kelamin Pria dengan persentase 62.5% dan 36 orang berjenis kelamin Wanita dengan persentase 37.5%.

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4. 2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	60	62.5	62.5	62.5
	36-50	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 20-35 tahun 60 responden (62.5%), berusia di antara 36-50 tahun 36 responden (37.5%).

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	59	61.5	61.5	61.5
	D-3	20	20.8	20.8	82.3
	SARJANA	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Data yang diolah SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK 59 responden (61.5%), D-3 20 responden (20.8%) dan SARJANA 17 responden (17.7%).

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data di bawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisis atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Sistem Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kesejahteraan Karyawan (X_3) secara parsial dengan Kinerja (Y) PT. Surya Wahana Perkasa. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Sistem Kerja	Kompensasi	Kesejahteraan karyawan	Kinerja Tenaga
Sistem Kerja	Pearson Correlation	1	.289**	.484**	.529**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000
	N	96	96	96	96
Kompensasi	Pearson Correlation	.289**	1	.393**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000
	N	96	96	96	96
Kesejahteraan karyawan	Pearson Correlation	.484**	.393**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
Kinerja Tenaga	Pearson Correlation	.529**	.512**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

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

1. Korelasi sederhana variabel Sistem kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga (Y). Nilai korelasi sebesar 0,529 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem kerja terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja.
2. Korelasi sederhana variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Tenaga (Y). Nilai korelasi sebesar 0,512 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman

48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Tenaga.

3. Korelasi sederhana variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3) terhadap Kinerja Tenaga (Y). Nilai korelasi sebesar 0,549 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Tenaga.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Sistem kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Kesejahteraan Karyawan (X_3) secara simultan dengan Kinerja Tenaga (Y) PT. Surya Wahana Perkasa. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.457	1.487

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan karyawan , Kompensasi, Sistem Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,689 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel

Sistem kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan karyawan i secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap Kinerja Tenaga.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Sistem kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Kesejahteraan Karyawan (X_3) terhadap Kinerja Tenaga (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Sistem Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.120	2.100		4.343	.000
	Sistem Kerja	.586	.097	.529	6.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

$$Y = 9.120 + 0.586 X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Sistem Kerja terhadap Kinerja Tenaga dapat dituliskan, $Y = 9.120 + 0.586 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Sistem Kerja terhadap Kinerja Tenaga bernilai positif, artinya jika Sistem Kerja sama dengan satu satuan maka Kinerja naik sebesar 0.586 atau sebaliknya.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.525	1.953		5.390	.000
	Kompensasi	.514	.089	.512	5.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

$$Y = 10.525 + 0.514 X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga dapat dituliskan, $Y = 10.525 + 0.514 X_2$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja positif, artinya jika Kompensasi sama dengan satu satuan maka Kinerja Tenaga naik sebesar 0.514 atau sebaliknya.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kesejahteraan Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.688	1.907		5.080	.000
	Kesejahteraan karyawan	.553	.087	.549	6.362	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 9.688 + 0.553 X_3$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja

Tenaga dapat dituliskan, $Y = 9.688 + 0.553 X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Tenaga bernilai positif, artinya jika Kesejahteraan karyawan sama dengan satu satuan maka Kinerja Tenaga naik sebesar 0.553 atau sebaliknya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Sistem kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Kesejahteraan Karyawan (X_3) secara simultan dengan Kinerja Tenaga (Y) PT. Surya Wahana Perkasa. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	2.241		.659	.511
	Sistem Kerja	.336	.096	.303	3.485	.001
	Kompensasi	.316	.083	.315	3.806	.000
	Kesejahteraan karyawan	.280	.091	.278	3.067	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Sistem kerja

(X₁), Kompensasi (X₂) Kesejahteraan karyawan (X₃) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 1.477 + 0,336 X_1 + 0,316 X_2 + 0,280 X_3$$

- 1) Nilai (*constant*) sebesar 1.477 dapat diartikan bahwa apabila variabel Sistem kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan Kesejahteraan Karyawan (X₃) tidak mengalami perubahan maka Kinerja PT. Surya Wahana Perkasa, akan mengalami perubahan sebesar 1.477 satu satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi Sistem kerja (X₁) sebesar 0,336 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X₁) Sistem kerja naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,336 satu satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X₂) sebesar 0,316 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X₂) Kompensasi satu satuan maka Kinerja Tenaga akan naik sebesar 0,316 satu satuan atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi Kesejahteraan Karyawan (X₃) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X₃) Kesejahteraan karyawan naik satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,280 satu satuan atau sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Sistem kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Kesejahteraan Karyawan (X_3) secara simultan dengan Kinerja Tenaga (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.457	1.487

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan karyawan , Kompensasi, Sistem Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungunya adalah sebesar 0.457. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Sistem Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Kesejahteraan Karyawan (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y) sebesar 45,7% dimana sisanya yaitu sebesar 54,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi

$\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $96 - 3 - 1 = 93$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.984 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	2.241		.659	.511
	Sistem Kerja	.336	.096	.303	3.485	.001
	Kompensasi	.316	.083	.315	3.806	.000
	Kesejahteraan karyawan	.280	.091	.278	3.067	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

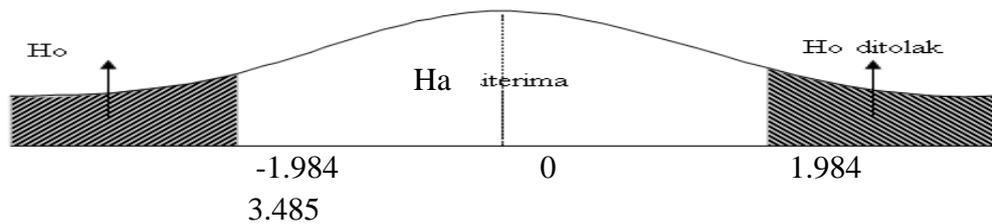
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Sistem kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Sistem kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Sistem kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.485 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 ($3.485 > 1.984$) dan nilai

signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

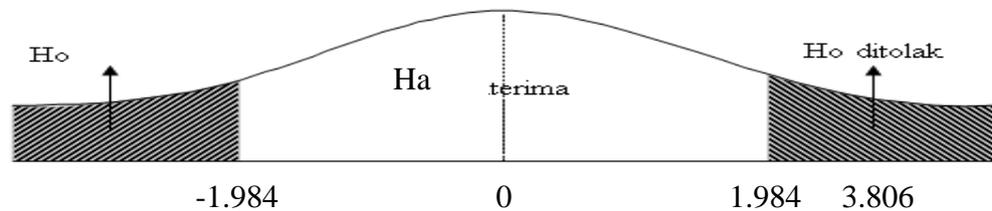
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.806 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 ($3.806 > 1.984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4. 2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

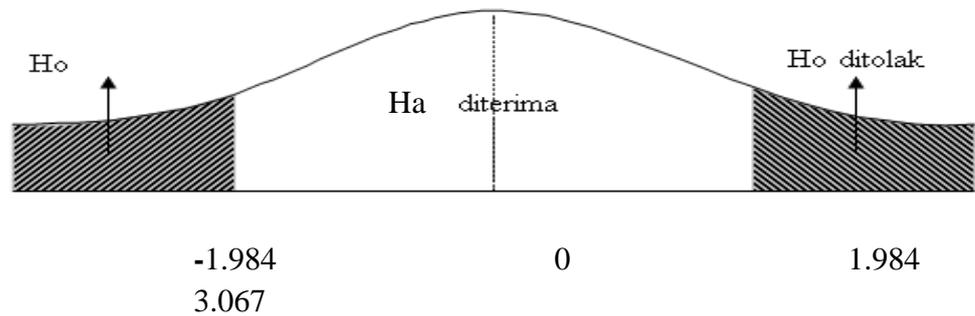
3) Pengujian hipotesis ketiga(H_3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan (X_3) terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan (X_3) Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.067 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 ($3.067 > 1.984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Sistem kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan Karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 96– 3 – 1 = 93, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.67. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.12.

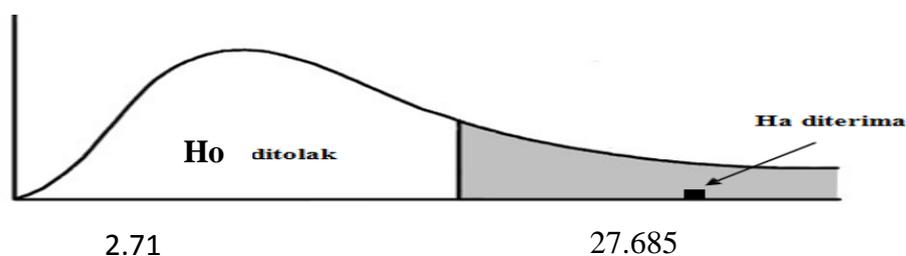
Tabel 4. 12
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.594	3	61.198	27.685	.000 ^b
	Residual	203.365	92	2.210		
	Total	386.958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan karyawan , Kompensasi, Sistem Kerja

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 27.685 ($27.685 > 2.71$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Sistem kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan Karyawan secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4. 4
Test signifikansi simultan F

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 23 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara Sistem kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan Karyawan Kinerja Tenaga PT. Surya Wahana Perkasa.

Variabel Sistem kerja (X_1) terhadap Kinerja Tenaga mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,529 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang (tabel 3.4 hal 48) antara variabel Sistem kerja terhadap Kinerja Tenaga. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif

menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Sistem kerja sebesar 0.586, artinya jika satuan Sistem kerja meningkat maka Kinerja Tenaga juga meningkat sebesar 0.586. Variabel Sistem kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.485 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 nilai tingkat signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Sistem kerja (X_1) terhadap Kinerja.

Menurut Hasibuan (2014) yang mengutip jurnal Hasyim (2021) Sistem kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Sistem kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Tiara (2020) mengatakan bahwa variabel Sistem kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana Kompensasi terhadap Kinerja mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,512 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (tabel 3.4 hal 50) antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0.514 artinya jika satuan Kompensasi meningkat maka Kinerja juga meningkat sebesar 0.514 Variabel Kompensasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.806 > t_{tabel}$ sebesar 1.984

nilai tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan, Kompensasi adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Jamalia (2019) mengatakan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Kesejahteraan karyawan terhadap Kinerja Tenaga mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,549 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (tabel 3.4 hal 48) antara variabel Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Tenaga. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,553 artinya jika satuan Kesejahteraan karyawan meningkat maka Kinerja Tenaga juga meningkat sebesar 0,553 Variabel Kesejahteraan Karyawan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3,067 > t_{tabel}$ sebesar 1,984 nilai tingkat signifikan sebesar ($0,003 < 0,05$)) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3) terhadap Kinerja.

Menurut Sutrisno (2017) istilah Kesejahteraan Karyawan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat Komunikasi tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh Kesejahteraan Karyawan. Hasil penelitian Afriyani (2021) mengatakan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan penelitian mengenai Sistem kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa. F_{hitung} sebesar 27.685 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.71 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut F_{hitung} (27.685) > F_{tabel} 2.71) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Sistem kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,457 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 45,7% dimana sisanya yaitu 54,3% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Sistem kerja, Kompensasi, Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,529 yang termasuk dalam kategori sedang. Sistem kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Surya Wahana Perkasa, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.586 nilai t_{hitung} sebesar 3.485 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya Sistem kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa.
2. Kompensasi mempunyai hubungan dengan Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,512 yang termasuk dalam kategori sedang. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Surya Wahana Perkasa, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.514 nilai t_{hitung} sebesar 3.806 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya Kompensasi mempunyai pengaruh

positif signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa.

3. Kesejahteraan Karyawan mempunyai hubungan dengan Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,549 yang termasuk dalam kategori sedang Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456, nilai t_{hitung} sebesar 3.067 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < taraf signifikansi 0,05. Artinya Kesejahteraan Karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa
4. Sistem kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* pada PT. Surya Wahana Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 27.685 lebih besar daripada F_{tabel} 2,71 ($27.685 > 2.71$) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($Adj. R^2$) adalah sebesar 0,457. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Sistem kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Saran bagi manager PT. Surya Wahana Perkasa agar meningkatkan sistem kerja karena sistem kerja merupakan pola penjabaran tujuan, sasaran, program kerja, fungsi-fungsi dan kebijaksanaan kedalam kegiatan-kegiatan pelaksanaan yang nyata.
2. Saran bagi manager PT. Surya Wahana Perkasa agar meningkatkan kompensasi dengan cara kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, sesuai kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar.
3. PT. Surya Wahana Perkasa hendaknya mempertahankan kesejahteraan karyawan yang sudah cukup baik dan tetap berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Hal ini perlu agar karyawan dapat bekerja dengan semangat sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja, perusahaan harus menyediakan fasilitas kesejahteraan.
4. Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama karena hasil regresi kurang dari 50% sehingga penelitian dipengaruhi lebih banyak oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Lazarus Abdul, Maliah Maliah, and Santi Puspita. "Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 19.1 (2022): 164-171.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ayu & Sinaulan, J., H. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pekerjapada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20, 1–3.
- Amirullah, Firdaus. (2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pekerja pekerja pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. *Undergraduate (S1) thesis*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Bagus, A., Tri. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap kinerja pekerjaPada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. *Skripsi*.
- Bernadetta Dian R. (2021). Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pekerja *Skripsi*.
- Christian, & Farida. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja pekerjaBagian Produksi Pabrik Sawit (Pks) PT.Perkebunan Nusantara V SEI Rokan Hulu. *JOM FISIP*, 3(1), 15.
- Dahlia, Mustika, and Roni Fadli. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5.1 (2022): 667-679
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Ghozali. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS versi 25*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H., Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S., P. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasyim, Wachid; Rokhmatin, Isnaini. Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja pekerjaPt Busana Utama Textile (Departemen Sewing). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 2021, 6.01: 86-98.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jamalia, A., N., U., R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pekerja Pada Pt Trafoindo Prima Perkasa. *Skripsi*.
- Liza., B., N. & Abd., K., D., (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pekerja *E – Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 8 (12) 105–112.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maghfiroh, L., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal SWOT*, VII(2), 345–357
- Muchdarsyah Sinungan. (2022). *Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Payo, B., H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pekerjapada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota. *Skripsi*.
- Putri, A., K. (2021). Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja pekerja Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang *Jurnal manajemen dan bisnis FEKON*, 8(6),1-4.
- Robbins, Stephen P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rangkuti, M., S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pekerja Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. *Skripsi*.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari & Suhdarma, I., N. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan*. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3878-3905.
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 3, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

- Suwarno, & Abadi, K. (2019). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Andalan Famili Indonesia. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 111-119.
- Shinta, Tiara. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pekerja Studi Kasus Pada pekerja Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (2013th ed.). ALFABET.
- Wijayanto, Z. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di rumah sakit umum daerah dr. Soehadi Prijonegoro kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11.2.

Lampiran 1. Kuesioner

PENGARUH SISTEM KERJA, KOMPENSASI, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA *OUTSOURCING* DI PT. SURYA WAHANA PERKASA

Ungaran,2024

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : Dita Novianita

NIM : 20.51.0148

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM KERJA, KOMPENSASI, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA *OUTSOURCING* DI PT. SURYA WAHANA PERKASA**

Kuesioner ini diajukan untuk Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Dita Novianita

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Usia : a. 20 – 35 tahun
b. 36 – 50 tahun
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMP
SMA/SMK
Diploma
S-1

2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3. DAFTAR PERNYATAAN

1. Sistem Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Fasilitas kerja di PT. Surya Wahana Perkasa cukup memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan.					
2	Tugas atau pekerjaan di PT. Surya Wahana Perkasa sesuai dengan yang sudah diterapkan oleh perusahaan.					
3	PT. Surya Wahana Perkasa memberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir sesuai kinerja karyawan.					
4	PT. Surya Wahana Perkasa setiap tahunnya mengadakan rekreasi bersama untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan.					
5	Penetapan standar pekerjaan sudah sesuai dengan sistem kerja perusahaan.					

2. Kompensasi (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Upah atau gaji yang diterima sudah sesuai dengan jam kerja.					
2	Insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan kinerjanya tinggi.					
3	PT.Surya Wahana Perkasa memberikan jaminan atau tunjangan kepada semua karyawan.					
4	Fasilitas kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.					
5	PT. Surya Wahana Perkasa memberikan fasilitas seragam kepada semua karyawannya.					

3. Kesejahteraan (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	PT. Surya Wahana Perkasa memberikan tunjangan hari raya setiap tahunnya.					
2	Adanya jaminan pensiun dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
3	Gaji yang diterima di PT. Surya Wahana Perkasa sesuai dengan UMR dari pemerintah.					
4	PT. Surya Wahana Perkasa memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyanya.					
5	PT. Surya Wahana Perkasa memberikan bonus setiap pengambilan gaji.					

4. Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.					
2	Kinerja saya sudah mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
3	Karyawan di PT. Surya Wahana Perkasa jam pulangya tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan?					
4	Kinerja karyawan PT. Surya Wahana Perkasa sudah efektif sesuai jam kerja yg sudah ditentukan oleh perusahaan.					
5	Karyawan di PT. Surya Wahana Perkasa dapat mengerjakan pekerjaan lain tanpa disuruh oleh atasan maupun sesama rekan kerja.					

Lampiran 2. Identitas Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA
1	Suroso	Pria	SMA	20-35
2	Afrizal Rossi	Pria	SMA	20-35
3	Prasetyo Hadin A.	Pria	SMA	20-35
4	Nur Wahid	Pria	SMA	20-35
5	Luluk Rahmawati	Wanita	SMA	20-35
6	Yulianingsih	Wanita	SMA	20-35
7	Marshanda L.A	Wanita	SMA	20-35
8	Aprilia Yulianti	Wanita	SMA	20-35
9	Joko Sulisno	Pria	SMA	20-35
10	Sri Hartanti	Wanita	SMA	20-35
11	Dimas Anggi S.	Pria	SMA	20-35
12	Agus M.	Pria	SMA	36-50
13	Lora Vebian	Wanita	SMA	20-35
14	Brillian P.	Pria	D-3	20-35
15	Galeh Tri R.	Pria	SMA	20-35
16	Sri Wulan N	Wanita	SMA	20-35
17	Ahmad Amar R.	Pria	SMA	20-35
18	Nanang T.	Pria	SMA	20-35
19	Novita Aryanti	Wanita	SMA	36-50
20	Heri	Pria	SMA	20-35
21	M. Noval R.	Pria	SMA	36-50
22	Angga	Pria	SMA	20-35
23	Rizky R.	Pria	SMA	20-35
24	Ahmad Nur H.	Pria	SMA	20-35
25	Oky Putra	Pria	SMA	20-35
26	Ardian F.	Pria	SMA	20-35
27	Agus Naji A.	Pria	SMA	20-35
28	Sigit Susilo	Pria	SMA	20-35
29	Sarifudin	Pria	SMA	20-35
30	Arif Wibowo	Pria	SMA	20-35
31	Fatkur	Pria	SARJANA	20-35
32	Kholiq Al Ashar	Pria	SMA	20-35
33	M. Latif	Pria	SMA	20-35
34	Slamet S.	Pria	SMA	20-35
35	M. Arifun	Pria	SMA	20-35
36	M. Khoirudin	Pria	SMA	20-35
37	Ian Aji H	Pria	SMA	20-35

38	Nurul Huda	Pria	SMA	20-35
39	M. Khoirul A.	Pria	SMA	20-35
40	Fahad Aflaha	Pria	SMA	20-35
41	Febi Kurnia S.	Pria	SMA	20-35
42	Islakhul Anwar	Pria	SMA	20-35
43	Septyana	Wanita	SMA	20-35
44	Fitro S.	Pria	SMA	20-35
45	Wahyudi	Pria	D-3	36-50
46	Agus Nur K.	Pria	D-3	36-50
47	Sutisno H.	Pria	SARJANA	36-50
48	Prihati	Wanita	SMA	36-50
49	Amila K.	Wanita	D-3	36-50
50	x	Wanita	D-3	36-50
51	x	Pria	D-3	36-50
52	x	Pria	D-3	36-50
53	Yunita Sari	Wanita	SARJANA	36-50
54	x	Pria	SARJANA	36-50
55	Prasetya	Pria	SARJANA	36-50
56	Sriyatun	Wanita	SMA	36-50
57	Ulil Aidi M.	Pria	SMA	20-35
58	Ahmad Saifudin	Pria	SMA	20-35
59	x	Wanita	SMA	36-50
60	x	Wanita	SMA	36-50
61	x	Wanita	SARJANA	36-50
62	Iqbal Damar J.	Pria	SMA	20-35
63	Ambarwati	Wanita	SMA	36-50
64	Farid Irfan S.	Pria	SMA	20-35
65	Desy Indah	Wanita	SMA	20-35
66	Rika	Wanita	D-3	36-50
67	x	Wanita	D-3	36-50
68	x	Wanita	SARJANA	36-50
69	x	Pria	D-3	36-50
70	x	Pria	SARJANA	36-50
71	Bagas Setiawan	Pria	SMA	20-35
72	Nur Rochim	Pria	SMA	20-35
73	Desi Natalia	Wanita	SMA	20-35
74	Adian Rakhma	Wanita	SMA	20-35
75	Fitria Putri	Wanita	SARJANA	20-35
76	Agu	Pria	D-3	20-35

77	Dewi Eka Safitri	Wanita	SMA	20-35
78	Gryan Setya P.	Pria	SARJANA	20-35
79	Agung Darmawan	Pria	SMA	20-35
80	Vita	Wanita	D-3	36-50
81	x	Pria	D-3	36-50
82	x	Pria	D-3	36-50
83	x	Wanita	D-3	36-50
84	x	Wanita	SARJANA	36-50
85	Risma S.	Wanita	SARJANA	36-50
86	Dewi Lestari	Wanita	SMA	20-35
87	Helena Beti W.	Wanita	SARJANA	20-35
88	Faris Nur C.	Pria	D-3	20-35
89	x	Pria	D-3	36-50
90	x	Pria	D-3	36-50
91	Adam D.	Pria	SARJANA	36-50
92	x	Pria	SARJANA	36-50
93	x	Wanita	SARJANA	36-50
94	x	Wanita	D-3	36-50
95	Diyah Ayu F.A	Wanita	D-3	20-35
96	Yasinta	Wanita	SARJANA	20-35

Lampiran 3.

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Sistem Kerja X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Kompensasi X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Kesejahteraan Karyawan X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
Kinerja Tenaga Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total

1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

Lampiran 4.

Tabulasi data 96 Responden

SISTEM KERJA X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	4	22
5	3	3	3	5	5	19
6	5	5	5	3	3	21
7	5	4	5	3	3	20
8	5	4	3	4	3	19
9	4	3	4	5	4	20
10	5	5	3	3	3	19
11	4	4	4	4	5	21
12	5	5	4	4	4	22
13	5	5	5	3	4	22
14	5	5	5	4	4	23
15	5	5	5	5	3	23
16	5	5	5	4	2	21
17	5	5	4	4	3	21
18	5	5	5	2	3	20
19	5	5	5	3	4	22
20	5	4	4	4	4	21
21	5	5	5	3	3	21
22	5	5	5	4	3	22
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	3	5	5	21
25	4	4	3	4	5	20
26	4	4	3	5	3	19
27	3	3	3	5	5	19
28	4	4	2	4	5	19
29	5	5	5	5	3	23
30	4	4	4	4	3	19
31	5	3	3	5	5	21
32	5	3	5	5	4	22
33	5	5	4	5	4	23
34	5	4	5	5	5	24
35	5	5	5	3	4	22
36	5	4	4	5	5	23
37	4	4	4	5	5	22
38	4	5	5	5	4	23
39	5	4	5	5	4	23
40	3	4	4	5	5	21

41	5	4	4	3	3	19
42	5	5	5	5	3	23
43	4	4	4	4	5	21
44	5	5	5	3	3	21
45	4	4	4	4	3	19
46	3	5	4	4	4	20
47	5	5	5	5	2	22
48	5	5	5	5	2	22
49	5	5	5	2	2	19
50	5	5	5	5	3	23
51	5	5	5	5	3	23
52	5	5	5	4	3	22
53	3	5	5	5	5	23
54	4	5	5	5	3	22
55	5	5	5	3	3	21
56	4	4	4	5	5	22
57	4	4	4	5	5	22
58	4	4	5	5	5	23
59	4	5	4	5	3	21
60	5	5	5	3	3	21
61	4	5	4	5	4	22
62	5	5	5	5	2	22
63	5	5	4	4	4	22
64	4	4	4	4	5	21
65	5	5	5	2	4	21
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	5	5	5	4	3	22
69	4	4	4	4	5	21
70	4	4	5	4	5	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	4	2	21
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	2	22
77	5	5	5	5	2	22
78	5	5	5	2	2	19
79	4	4	5	2	2	17
80	4	3	3	3	4	17
81	5	4	3	4	3	19
82	5	5	5	3	4	22
83	4	4	5	5	5	23
84	3	4	4	5	4	20

85	4	4	4	5	5	22
86	5	5	5	5	2	22
87	4	4	4	4	5	21
88	5	5	5	5	2	22
89	5	5	5	5	2	22
90	5	4	5	4	3	21
91	5	3	4	4	3	19
92	5	5	3	4	3	20
93	4	5	5	5	5	24
94	5	5	5	5	5	25
95	4	3	4	5	5	21
96	5	5	5	3	3	21
KOMPENSASI X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	21
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	3	5	4	21
9	5	5	5	5	3	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	3	5	5	3	21
13	4	5	5	4	3	21
14	5	2	5	2	5	19
15	4	4	5	4	1	18
16	5	5	5	2	1	18
17	5	5	5	1	5	21
18	5	5	5	3	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	5	5	3	23
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	5	5	2	22
26	5	4	5	5	5	24
27	5	5	5	4	2	21
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	3	4	22
30	5	5	4	5	3	22
31	5	5	5	5	1	21

32	4	4	5	5	4	22
33	4	4	4	5	5	22
34	2	4	5	5	5	21
35	4	4	4	4	5	21
36	5	5	5	3	3	21
37	5	5	5	5	3	23
38	3	3	5	5	5	21
39	5	5	5	5	2	22
40	5	5	5	5	2	22
41	5	5	4	5	2	21
42	3	3	4	4	5	19
43	3	5	5	5	4	22
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	3	23
46	4	5	5	4	2	20
47	3	5	5	4	2	19
48	5	5	5	3	2	20
49	5	5	5	5	2	22
50	5	5	5	2	3	20
51	4	5	3	3	3	18
52	4	5	4	4	5	22
53	5	5	5	5	3	23
54	5	5	5	5	3	23
55	4	5	4	5	4	22
56	5	5	5	4	3	22
57	5	5	5	4	5	24
58	5	4	5	5	3	22
59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	5	2	3	20
61	5	5	5	2	4	21
62	4	5	5	4	4	22
63	4	5	4	4	5	22
64	4	5	5	4	2	20
65	4	4	5	4	5	22
66	5	5	5	5	5	25
67	4	5	5	5	3	22
68	4	4	4	5	5	22
69	3	3	5	5	5	21
70	5	5	5	4	3	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	5	2	22
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25

76	5	5	5	3	3	21
77	5	5	5	3	3	21
78	5	5	5	5	1	21
79	4	1	5	5	2	17
80	5	5	2	2	2	16
81	4	4	4	4	4	20
82	4	5	5	5	5	24
83	3	3	5	5	5	21
84	4	4	4	4	4	20
85	5	5	5	3	4	22
86	5	5	5	5	3	23
87	5	5	4	5	4	23
88	5	5	5	4	1	20
89	5	5	5	1	4	20
90	5	5	5	4	2	21
91	4	4	4	4	3	19
92	5	5	3	3	3	19
93	5	5	5	4	3	22
94	4	4	5	5	5	23
95	4	4	5	5	5	23
96	5	5	4	4	2	20
KESEJAHTERAAN X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	2	21
5	4	5	5	4	3	21
6	5	5	5	2	2	19
7	4	4	5	4	3	20
8	5	5	5	4	2	21
9	4	4	4	4	5	21
10	5	4	5	5	2	21
11	5	5	5	5	2	22
12	5	5	5	5	3	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	3	23
15	5	4	5	2	4	20
16	5	4	4	5	2	20
17	5	4	5	3	3	20
18	3	4	5	5	5	22
19	5	5	5	5	2	22
20	5	5	5	1	1	17
21	4	5	4	5	5	23
22	4	3	5	5	4	21

23	4	4	4	5	5	22
24	5	5	5	5	5	25
25	4	3	4	5	5	21
26	5	5	5	3	3	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	5	5	5	3	23
29	5	5	4	5	5	24
30	5	5	5	5	3	23
31	5	5	5	3	2	20
32	5	5	5	5	5	25
33	2	5	5	5	4	21
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	5	5	3	23
36	5	5	5	5	3	23
37	5	5	5	5	2	22
38	4	4	4	4	5	21
39	5	5	5	5	2	22
40	5	5	5	2	3	20
41	5	5	5	5	4	24
42	4	4	4	4	4	20
43	4	3	5	4	2	18
44	5	5	5	5	3	23
45	5	5	5	4	4	23
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	4	24
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	3	3	21
50	5	5	5	2	3	20
51	4	4	5	4	5	22
52	4	5	5	3	4	21
53	5	4	5	4	5	23
54	5	5	5	5	3	23
55	5	5	5	3	5	23
56	5	5	5	3	3	21
57	5	5	5	4	3	22
58	5	5	5	5	3	23
59	5	5	5	3	5	23
60	5	5	5	3	3	21
61	5	5	5	2	4	21
62	5	5	5	5	2	22
63	5	5	5	5	3	23
64	5	4	5	5	3	22
65	5	5	5	5	3	23
66	5	5	5	5	5	25

67	5	5	5	3	4	22
68	5	4	5	4	5	23
69	5	5	5	5	2	22
70	5	4	4	4	5	22
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	5	21
73	4	4	4	5	5	22
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	3	3	5	5	5	21
77	5	5	2	2	5	19
78	5	5	5	1	2	18
79	5	5	1	2	5	18
80	3	5	5	3	1	17
81	3	5	5	3	3	19
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	3	23
84	5	3	5	4	3	20
85	5	2	5	4	5	21
86	5	5	5	5	2	22
87	5	5	5	2	2	19
88	5	5	5	2	5	22
89	5	4	5	3	1	18
90	5	5	5	2	2	19
91	5	5	4	5	2	21
92	5	5	5	2	2	19
93	5	4	5	4	4	22
94	5	5	5	5	5	25
95	5	5	5	5	3	23
96	5	5	5	2	3	20
KINERJA TENAGA Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	3	5	3	21
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	3	3	4	19
7	3	3	5	5	4	20
8	4	4	2	5	5	20
9	5	3	5	5	4	22
10	5	5	4	4	2	20
11	5	2	4	5	5	21
12	4	4	5	5	2	20
13	4	4	4	5	5	22

14	5	5	5	5	3	23
15	4	4	4	3	5	20
16	5	3	5	5	3	21
17	3	4	5	5	5	22
18	5	5	5	4	4	23
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	3	5	4	22
22	5	5	5	5	3	23
23	4	4	5	4	4	21
24	5	5	5	5	3	23
25	4	4	5	5	4	22
26	4	4	5	4	5	22
27	5	5	5	5	3	23
28	5	5	5	5	5	25
29	3	3	5	5	5	21
30	3	3	5	5	5	21
31	5	5	5	5	1	21
32	5	4	4	4	3	20
33	4	4	5	5	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	5	4	22
36	5	5	5	5	2	22
37	5	2	5	5	2	19
38	5	5	5	4	2	21
39	5	5	5	4	3	22
40	5	5	5	5	3	23
41	5	4	4	4	2	19
42	3	3	5	5	5	21
43	5	5	4	4	5	23
44	5	5	5	5	3	23
45	4	5	4	5	4	22
46	5	4	5	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	3	4	22
49	4	4	4	4	5	21
50	5	5	2	3	3	18
51	5	5	5	2	3	20
52	5	5	5	4	3	22
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	4	5	5	23
55	5	5	5	3	3	21
56	5	5	5	3	3	21
57	5	4	4	5	4	22

58	5	4	3	5	5	22
59	5	5	5	5	3	23
60	3	5	5	5	5	23
61	5	5	4	5	4	23
62	4	5	5	5	2	21
63	5	5	4	4	4	22
64	5	5	5	5	4	24
65	5	5	5	4	4	23
66	4	4	4	4	5	21
67	5	5	4	3	3	20
68	5	5	5	5	2	22
69	5	5	3	5	3	21
70	5	5	5	5	4	24
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	4	3	22
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	4	3	5	5	5	22
77	5	4	4	4	3	20
78	3	3	3	4	4	17
79	5	5	2	2	3	17
80	3	4	2	2	4	15
81	5	4	5	2	2	18
82	5	5	5	5	3	23
83	5	5	5	5	4	24
84	4	3	5	5	2	19
85	5	5	5	5	3	23
86	5	5	2	5	5	22
87	5	5	5	5	2	22
88	4	4	5	5	2	20
89	5	5	5	3	2	20
90	5	5	4	3	3	20
91	3	3	4	4	5	19
92	5	5	5	2	3	20
93	5	5	5	5	5	25
94	5	5	5	5	5	25
95	4	5	5	5	4	23
96	5	3	3	5	4	20

Lampiran 5.

1. Hasil Uji Validitas Sistem Kerja (X1)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

2. Hasil Uji Validitas Kompensasi(X2)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

3. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan(X3)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000

	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.989**	.989**	.989**	.989**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

Lampiran 6.

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Sistem Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Karyawan X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Tenaga (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

Lampiran 7. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	60	62.5	62.5	62.5
	Wanita	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	60	62.5	62.5	62.5
	36-50	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	59	61.5	61.5	61.5
	D-3	20	20.8	20.8	82.3
	SARJANA	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 8. Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Sistem Kerja	Kompensasi	Kesejahteraan karyawan	Kinerja Tenaga
Sistem Kerja	Pearson Correlation	1	.289**	.484**	.529**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000
	N	96	96	96	96
Kompensasi	Pearson Correlation	.289**	1	.393**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000
	N	96	96	96	96
Kesejahteraan karyawan	Pearson Correlation	.484**	.393**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
Kinerja Tenaga	Pearson Correlation	.529**	.512**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

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

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.457	1.487

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan karyawan , Kompensasi, Sistem Kerja

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Sistem Kerja Terhadap Kinerja Tenaga

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.120	2.100		4.343	.000
	Sistem Kerja	.586	.097	.529	6.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.525	1.953		5.390	.000
	Kompensasi	.514	.089	.512	5.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Tenaga

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.688	1.907		5.080	.000
	Kesejahteraan karyawan	.553	.087	.549	6.362	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	2.241		.659	.511
	Sistem Kerja	.336	.096	.303	3.485	.001
	Kompensasi	.316	.083	.315	3.806	.000
	Kesejahteraan karyawan	.280	.091	.278	3.067	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.457	1.487

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan karyawan , Kompensasi, Sistem Kerja

Lampiran 11. Hasil Uji Statistik T

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	2.241		.659	.511
	Sistem Kerja	.336	.096	.303	3.485	.001
	Kompensasi	.316	.083	.315	3.806	.000
	Kesejahteraan karyawan	.280	.091	.278	3.067	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.594	3	61.198	27.685	.000 ^b
	Residual	203.365	92	2.210		
	Total	386.958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan karyawan , Kompensasi, Sistem Kerja

Lampiran 12.

Titik Presentase Distribusi r

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681

Lampiran 13.

Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
27	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.49
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.682	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.83	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563

38	0.681	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.08	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.51	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.41	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.29	241.019	268.701	327.71
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.22	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.6789	129.685	167.252	200.324	239.48	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.68
59	0.67867	129.607	167.109	200.1	239.123	266.176	323.421
60	0.6786	129.582	167.065	200.03	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.93
62	0.67847	129.536	166.98	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.6784	129.513	166.94	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.51	265.36	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.33	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.26
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.79	321.079
71	0.67796	129.359	166.66	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.6	199.3	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.31	166.571	199.254	237.78	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.21	237.71	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.12	319.948
78	0.67765	129.25	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804

79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.95	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526
81	0.67753	129.209	166.388	198.969	237.327	263.79	319.392
82	0.67749	129.196	166.365	198.932	237.269	263.712	319.262
83	0.67746	129.183	166.342	198.896	237.212	263.637	319.135
84	0.67742	129.171	166.32	198.861	237.156	263.563	319.011
85	0.67739	129.159	166.298	198.827	237.102	263.491	318.89
86	0.67735	129.147	166.277	198.793	237.049	263.421	318.772
87	0.67732	129.136	166.256	198.761	236.998	263.353	318.657
88	0.67729	129.125	166.235	198.729	236.947	263.286	318.544
89	0.67726	129.114	166.216	198.698	236.898	263.22	318.434
90	0.67723	129.103	166.196	198.667	236.85	263.157	318.327
91	0.6772	129.092	166.177	198.638	236.803	263.094	318.222
92	0.67717	129.082	166.159	198.609	236.757	263.033	318.119
93	0.67714	129.072	166.14	198.58	236.712	262.973	318.019
94	0.67711	129.062	166.123	198.552	236.667	262.915	317.921
95	0.67708	129.053	166.105	198.525	236.624	262.858	317.825
96	0.67705	129.043	166.088	198.498	236.582	262.802	317.731
97	0.67703	129.034	166.071	198.472	236.541	262.747	317.639
98	0.677	129.025	166.055	198.447	236.5	262.693	317.549
99	0.67698	129.016	166.039	198.422	236.461	262.641	317.46

Lampiran 14.

Tabel Uji F

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.1	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2.06	2.02	2	1.97	1.95
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.9
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04	2	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04	2	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87

52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.9	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.01	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.01	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.8
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.8
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.8
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
91	3.95	3.1	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
92	3.94	3.1	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
93	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
94	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.77
95	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.8	1.77
96	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
97	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
98	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77



YAYASAN UN DARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 27 September 2024 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UN DARIS No. 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. 1, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. 1, III/d
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Dita Novianita
NIM : 20510048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	8 November 2023	Acc Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	14 November 2023	Bimbingan Bab I
03	Instrumen penelitian	6 Februari 2024	Bimbingan Bab I & II
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	13 Maret 2024	Bimbingan Bab I, II, III
05	Pengumpulan Data	19 Maret 2024	Acc Sidang Proposal
06	Analisis Data	26 Juni 2024	Bimbingan Bab IV & V
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	29 Juli 2024	Acc Sidang Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
NIDN. 0617028803

Pembimbing Pendamping,

Dr. Eka Handriani, S.E., MM
NIDN. 0607047601

Mengetahui
Dekan Ekonomi UN DARIS,



M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 27 September 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 194/A.I/6/IX/2024 tanggal 24 September 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. 1, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. 1, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, S.E., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. 1, III/d
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Dita Novianita

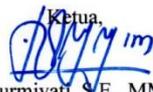
NIM : 20510048

Program Studi: Manajemen

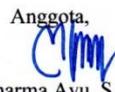
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85.66 Equivalent = A

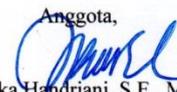
Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,


Nurmiyati, S.E., MM
NIDN. 0603037301

Anggota,


Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
NIDN. 0617028803

Anggota,


Dr. Eka Handriani, S.E., MM
NIDN. 0607047601

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS,




M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dita Novianita

NIM : 20.51.0048

Mahasiswa Program : Manajemen MSDM

Tahun Akademik : 2020-2024

Menyatakan bahwa Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan Skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH SISTEM KERJA, KOMPENSASI, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA TENAGA *OUTSOURCING* DI PT. SURYA WAHANA PERKASA”** Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Ungaran, 10 Oktober 2024



Dita Novianita
NIM 201510048



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : DITA NOVIANITA
 NIM : 20510048
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 Pembimbing Utama : Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
 Pembimbing Pendamping : Dr. Eka Handriani, S.E.,MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja tenaga *Outsourcing* di PT. Surya Wahana Perkasa

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	8/11/2023	Pengajuan judul	
2	8/11/2023	Pengajuan judul	
3	14/11/2023	Bab I	
4	6/12/2023	Bab I - Bab III	
5		Tambahkan Data Perubahan Penjadwalan	
6		Produksi	
7	4/2/24	- gap Kinerja → Produk cacat hasil kerja	[Signature]
8	2	- Belajar lg cara Mengitung	
9		- Tambahkan Hubungan antar Variabel	
10		Revisi Bab 1-3	[Signature]
11		Revisi nomor bab 1-3 daftar ptk	[Signature]
12			
13	14/3/24	persiapkan ujian proposal	[Signature]
14		Lampiran 2 di hapkan	[Signature]
15		Run dng Menyiapkan data Blm	[Signature]
16		Buenaonaire	[Signature]
17		perbaiki Redaksional saran 2	[Signature]
18		Kesimpulan	
19		Perbaiki Daftar Pustaka	[Signature]
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi

[Signature]

Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,MBA