



**ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATPAM PT.
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. di
KABUPATEN SEMARANG**

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Muhamad Ansori NPM : 20.51.0091

Dosen Pembimbing :

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN : 0-6060569-01

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM

NIDN : 0-6220475-03

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATPAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. di KABUPATEN SEMARANG

Oleh:

Muhamad Ansori NPM : 20.51.0091

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

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si .
NIDN : 0-6060569-01

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM
NIDN : 0-6220475-03

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

M. Arif Rakhman, SE., M.E
NIDN : 0-6140687-02

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATPAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. di KABUPATEN SEMARANG

Oleh:

Muhamad Ansori NPM : 20.51.0091

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
Tanggal.....

Tim Penguji
Ketua

Nurmiyati, S.E., M.M
NIDN: 0-6030373-01

Anggota

Anggota

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN : 0-6060569-01

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM
NIDN : 0-6220475-03

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 Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Satpam Terhadap Kinerja Satpam PT. BRI (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari jawaban para responden yaitu karyawan PT. BRI (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang atas kuesioner yang sudah diuji dan valid. Sampel ditentukan dengan teknik slovin. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan PT. BRI (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 23. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, dan uji regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel KonflikKerja adalah sebesar $(3.297) > t_{tabel} (1.999)$ dan nilai signifikan $(0,002 < 0,05)$ yang artinya bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Satpam PT. BRI (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Variabel Beban Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.450) > t_{tabel} (1.999)$ dan nilai signifikan $(0,001 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satpam PT. BRI (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Variabel Kompensasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.091) > t_{tabel} (1.999)$ dan nilai signifikan $(0,003 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Satpam PT. BRI (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (28.119) > F_{tabel}$ sebesar $(2,51)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Satpam PT. BRI (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kunci : Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Satpam

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 that manage performance should be done fairly between employees, leaders and organizations through understanding and explaining work within a framework of planned goals, mutually agreed competency standards. So, it is very clear that to achieve high and maximum performance, synergy between people in a company is very important so that performance increases and the production process runs smoothly. The purpose of this study was to determine the Effect of Work Conflict, Workload, and Compensation on Security Guard Performance on Security Guard Performance at PT. BRI (Persero), Tbk. in Semarang Regency.

This study uses a causal associative method (cause and effect) with a quantitative approach, the data used is primary data derived from the answers of respondents, namely employees of PT. BRI (Persero), Tbk. in Semarang Regency on a questionnaire that has been tested and is valid. The sample was determined using the slovin technique. The sample in this study was 70 employees of PT. BRI (Persero), Tbk. in Semarang Regency and analyzed using SPSS software version 23. Data testing techniques used in this study include validity tests, reliability tests, correlation tests, and regression tests. Furthermore, hypothesis testing uses the coefficient of determination, t-test and F-test.

The results of the analysis show that the t-count value of the Work Conflict variable is $(3.297) > t_{table} (1.999)$ and a significant value $(0.002 < 0.05)$ which means that Work Conflict has a positive and significant effect on the Security Guard Performance variable of PT. BRI (Persero), Tbk. in Semarang Regency. The Workload variable produces a t-count value of $(3.450) > t_{table} (1.999)$ and a significant value $(0.001 < 0.05)$ which means that the Workload variable has a positive and significant effect on the Security Guard Performance of PT. BRI (Persero), Tbk. in Semarang Regency. The Compensation variable produces a t_count value of $(3.091) > t_{table} (1.999)$ and a significant value $(0.003 < 0.05)$ which means that the Compensation variable has a significant effect on the Security Guard Performance variable of PT. BRI (Persero), Tbk. in Semarang Regency. From testing all independent variables simultaneously, the F_count value $(28.119) > F_{table} \text{ of } (2.51)$ is obtained with a significant level $(0.000 > 0.05)$, indicating that the individual characteristics, teamwork and simultaneous communication variables have a significant effect on the Security Guard Performance variable of PT. BRI (Persero), Tbk. in Semarang Regency. From the results of the study, it can be concluded that the individual characteristics, teamwork and communication variables have a partial and simultaneous effect on employee performance

Key: Work Conflict, Workload, and Compensation on Security Guard 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 “ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATPAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. di KABUPATEN SEMARANG

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, SE., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
5. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi

ini.

6. BapK Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
8. 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.....

Muhamad Ansori
NPM : 20.51.0091

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

DAFTAR ISI

	Halaman
Skripsi:	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	14
A. Latar Belakang	14
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian	20
D. Manfaat Penelitian	20
E. Definisi Operasional	21
F. Sistematika Penulisan	23
BAB II LANDASAN TEORI	24
A. Kajian Pustaka	24
1. Kinerja	24
2. Konflik Kerja	28
3. Beban Kerja	36
4. Kompensasi	41
B. Penelitian Terdahulu	48
C. Kerangka Pikir	50
D. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	53

A. Jenis dan Metode Penelitian.....	53
B. Lokasi Penelitian.....	53
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	54
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	55
E. Jenis Dan Sumber Data	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Analisa Data.....	59
H. Analisis Data	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	71
B. Hasil Penelitian.....	73
C. Pembahasan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Hasil uji validitas seluruh variabel.....	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas seluruh variable.....	47
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Korelasi.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja.....	59
Tabel 4.5 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana.....	60
Tabel 4.6 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda.....	61
Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Kerja.....	61
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja	62
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi.....	62
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial).....	67
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	36
Gambar 3.1 Uji Statistik T.....	54
Gambar 3.2 Uji Simultan F.....	55
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	68
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	69
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	70
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji f Hipotesis.....	71

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	99
Lampiran 2	Tabulasi Uji Coba 10 Responden.....	103
Lampiran 3	Tabulasi 138 responden.....	106
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas	108
Lampiran 5	Hasil Uji Reabilitas.....	114
Lampiran 6	Hasil Identitas Responden.....	117
Lampiran 7	Hasil Uji Korelasi.....	118
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi.....	119
Lampiran 9	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	120
Lampiran 10	Hasil Uji Statistik Uji	122
Lampiran 11	Titik Presentase Distribusi Uji t.....	123
Lampiran 12	Titik Presentase Distribusi Uji f.....	124

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.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang juga mengelola persoalan administrasi personalia dari perusahaan. Perusahaan penyedia

jasa pekerja, memiliki tanggung jawab dalam pemenuhan kebutuhan SDM bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. dan harus mampu mengelola administrasi personalia dengan persoalan yang dihadapi. Oleh karena itu, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang harus mampu memberi pelayanan yang baik guna meningkatkan kualitas pegawainya. 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.

Pada dasarnya harapan semua karyawan yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan ideal. Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan tujuannya untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan itu dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Marhawati, (2022) kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan

inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Permasalahan kinerja yang di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang menurut hasil pengamatan observasi yang dilakukan di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya mengelola kinerja yang dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setuju bersama. Hasil penelitian Zulkarnaen (2020) yang berjudul “Analisis kompensasi dan beban kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar” mengatakan bahwa variabel kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja. Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan. Menurut Widyaningrum (2019) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang

satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Fenomena yang terjadi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, karyawan yang tidak adanya tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini terjadi karena perbedaan pandangan karyawan dan perusahaan, tidak terjalin kerjasama yang baik untuk meningkatkan kinerja sehingga menyebabkan beban kerja di bebaskan ke karyawan lain karena kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini, menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Hasil penelitian Wijayanto (2020) mengatakan bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Selanjutnya faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2019), menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahan sumber daya dan penetapan jangka waktu. Menurut Ratnasari, (2020) beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan, beberapa karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini cukup memberatkan dan penggunaan waktu yang diterima juga belum sebanding dengan beratnya pekerjaan. Jika ada target pendistribusian yang cukup meningkat maka karyawan diharuskan mengambil jam lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi pekerja juga tidak bisa seterusnya stabil untuk memenuhi target yang harus dicapai. Pekerjaan yang paling sering menghadapi tekanan untuk berpindah yaitu pekerja pendistribusian. Pendistribusian dinilai mempunyai tekanan yang tinggi terhadap pekerjaannya karena harus bekerja dalam target yang tinggi dan waktu yang terbatas. Hal ini, menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Hasil Penelitian Fitriantini, (2020) mengatakan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Faktor Ketiga yang diduga 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. Fenomena di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang 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 berjalan kurang lancar sesuai dengan perencanaan penerimaan tiap bulannya. Oleh karyawan

gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Kompensasi perusahaan yang berupa gaji sangat penting bagi karyawan. Hasil penelitian Dahlia (2022) mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATPAM PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. di KABUPATEN SEMARANG”

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang?
4. Apakah Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.
2. Untuk menguji pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.
3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.
4. Untuk menguji pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

- a) Bagi Peneliti ini dapat memberikan manfaat sebagai sarana berlatih dalam menerapkan teori-teori ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan

kajian dalam penelitian tentang pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi yang menyangkut pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.
- b. Bagi para akademi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai tentang pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

E. Definisi Operasional

Menurut Priadana & Sunarsi (2021) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan di pelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Jadi dalam pengertian tersebut definisi operasional di maksudkan untuk menghindari kesalahpahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul proposal skripsi. Definisi operasional memberi batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan peneliti. Berikut merupakan definisi operasional yang tertuang di dalam penelitian ini:

1. Konflik Kerja (X_1)

Menurut Widyaningrum (2019) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan.

2. Beban Kerja (X_2)

Menurut Koesomowidjojo (2019), menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahan sumber daya dan penetapan jangka waktu

3. Kompensasi (X_3)

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.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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 II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut pendapat Mangkunegara (2023), 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 Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Menurut Marhawati, (2022) 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 bertingkah laku secara seorang diri dan kemandirian remaja dapat dilihat dengan sikap remaja yang tepat berdasarkan pada prinsip diri sendiri sehingga bertingkah laku sesuai keinginannya, mengambil keputusan sendiri.

2. Konflik Kerja

a) Pengertian Konflik Kerja

Menurut Widyaningrum (2019) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Sinambela (2021) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah.

Sementara itu Handoko (dalam Nawawi, 2020) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi.

Kemudian Hardjana (dalam Wahyudi, 2020) menyatakan bahwa konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua

kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Veithzal Rivai (2019) mengartikan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

b) Faktor Penyebab Konflik Kerja.

Menurut Robbins (2020) faktor-faktor penyebab timbulnya konflik dipadatkan ke dalam tiga kategori umum, yaitu :

1. Masalah komunikasi Pertukaran informasi merupakan hambatan komunikasi dan kondisi potensial yang menimbulkan konflik.
2. Masalah struktur Kelompok-kelompok dalam organisasi memiliki tujuan yang beragam. Ketika kelompok-kelompok dalam sebuah organisasi mengejar tujuan beragam, peluang terjadinya konflik pun meningkat.

3. Masalah pribadi Dalam masalah ini meliputi kepribadian seperti, emosi dan nilai-nilai yang berbeda dapat menjelaskan munculnya konflik.

c) Jenis Konflik Kerja

Veithzal Rivai (2020) mengemukakan bahwa ada enam jenis konflik, yaitu :

1. Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

2. Konflik antar individu

Konflik antar individu terjadi seringkali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan.

3. Konflik antar anggota kelompok

Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Jika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik substantif. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.

4. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

5. Konflik intra perusahaan

Konflik intra perusahaan meliputi empat subjenis, yaitu konflik vertikal, horizontal, lini-staff, dan peran konflik. Konflik vertikal terjadi antara manajer dengan bawahannya. Konflik horizontal terjadi antara karyawan atau departemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Konflik linistaff yang sering terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staff (staf ahli) dalam proses pengambilan keputusan oleh manajer lini. Konflik peran dapat terjadi karena seseorang memiliki lebih dari satu peran yang bertentangan.

6. Konflik antar perusahaan

Konflik dapat terjadi antar organisasi karena mereka memiliki saling ketergantungan satu sama lain terhadap pemasok, pelanggan, maupun distributor.

d) Ciri-ciri Konflik

Ciri-ciri konflik menurut Sudarmanto (2021) Adanya dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok yang terlibat dalam interaksi yang bertentangan

Dalam mencapai tujuan, ambisius dan memainkan peran perusahaan terjadi pertentangan antara dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok karena norma yang bertolak belakang. Terjadinya interaksi yang ditandai dengan gejala pada perilaku seseorang atau kelompok dengan unsur kesengajaan untuk menekan, meniadakan dan mengurangi pihak lain untuk mendapatkan keuntungan.

e) Cara dan Strategi Mengatasi Konflik dalam Organisasi

Mengelola konflik menurut Sinambela (2021) dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Menghindar.

Menghindari suatu konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tersebut tidak terlalu penting atau jika berpotensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkan. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri.

2. Mengakomodasi.

Memberikan kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini juga dapat menimbulkan kerja sama dengan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan. Anggota tim yang menjadi bagian dari konflik dapat mengakomodasikan anggota lain dengan menempatkan kebutuhan dia di tempat yang pertama.

3. Kompetisi.

Metode ini dapat digunakan jika dipercaya memiliki lebih banyak informasi dan keahlian dibandingkan yang lainnya atau ketika tidak ingin berkompromi. Metode ini mungkin dapat memicu konflik, tetapi bisa jadi merupakan metode yang penting untuk alasan-alasan keamanan.

4. Kompromi atau negosiasi.

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada saat yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalisir kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

5. Memecahkan masalah atau kolaborasi. Pemecahan masalah atau kolaborasi dapat dilakukan melalui:

- a) Pemecahan sama-sama menang di mana anggota tim yang terlibat mempunyai tujuan kerja yang sama
- b) Perlunya menyatukan komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya.

f) Cara lain dalam mengelola konflik kerja

Berikut adalah cara lain untuk mengelola konflik kerja menurut Sinambela (2021) berikut dengan penjelasannya:

a) *Integrating (problem solving)*

Pada strategi ini, pihak yang berkepentingan bersama-sama mengidentifikasi masalah yang dihadapi, lalu mencari, mempertimbangkan, dan memilih solusi untuk masalah tersebut.

b) Obliging (smoothing)

Seseorang yang memiliki gaya seperti ini biasanya lebih memusatkan perhatiannya pada upaya untuk memuaskan pihak lain daripada dirinya sendiri. Obliging biasa disebut juga smoothing (melicinkan). Smoothing bertujuan untuk mengurangi adanya perbedaan dan menekan persamaan atau kebersamaan antar pihak yang terlibat dalam sebuah konflik. Kekuatan pada strategi ini dikarenakan adanya sebuah dorongan untuk bekerja sama. Namun strategi ini memiliki kelemahan karena penyelesaiannya hanya bersifat sementara dan tidak sampai ke masalah pokok yang ingin dipecahkan.

c) Dominating (forcing)

Pada strategi ini berupaya mendorong seseorang untuk menggunakan taktik "Saya menang, kamu kalah". Strategi ini disebut juga dengan forcing (memaksa) karena menggunakan legalitas yang formal dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Kekuatan pada strategi ini adalah minimalnya waktu yang digunakan. Kelemahannya adalah sering menimbulkan perasaan jengkel atau perasaan berat hati untuk menerima keputusan oleh pihak yang terlibat.

d) Avoiding

Strategi ini disebut juga strategi menghindar. Strategi ini sangat cocok digunakan untuk mengatasi masalah yang sepele. Kekuatan dari strategi ini adalah dapat menghadapi situasi yang membingungkan. Kelemahan strategi

ini adalah tidak dapat menyelesaikan pokok masalah dan bersifat sementara.

e) Compromising

Strategi ini merupakan pendekatan untuk saling memberi dan menerima dari pihak yang terlibat. kompromi sangat cocok untuk digunakan menangani masalah yang melibatkan pihak yang memiliki tujuan yang berbeda, namun memiliki kekuatan yang sama. Kekuatan dari strategi ini adalah prosesnya yang demokratis dan tidak membuat pihak manapun merasa dikalahkan. Kelemahan dari strategi ini adalah penyelesaian yang bersifat sementara dan mencegah munculnya kreativitas dalam menyelesaikan sebuah masalah.

g) Indikator Konflik Kerja

Menurut Widyaningrum (2019) Konflik kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Konflik dalam diri seseorang

Konflik dalam diri seseorang umumnya terjadi karena seseorang berhadapan dengan tujuan yang bertentangan.

2. Konflik antar individu

Konflik antar individu pada umumnya dipicu oleh adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah tujuan, dimana hasil dan keputusan bersama dinilai sangat menentukan.

3. Konflik antar anggota kelompok

Konflik dalam kelompok dapat bersifat afektif atau substantif. Konflik afektif adalah konflik yang timbul karena adanya tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. Sedangkan konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena perbedaan latar belakang keahlian.

4. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok umumnya terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.

5. Konflik emosional

Adanya emosi yang berbeda dan berlawanan sehubungan dengan situasi yang baru saja terjadi atau sedang berlangsung

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2019), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu begitu pula dengan pendapat Komaruddin dalam Wahyuliani dan Suwandana, (2019) Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu

tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Tarwaka dan Tambengi et al dalam Lumunon (2019) Menyatakan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Paramitadewi, (2019) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Beban kerja terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu beban waktu (*time load*) yaitu banyaknya waktu yang tersedia dalam melaksanakan suatu pekerjaan, beban mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan beban psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

Reid et al dalam Heryanti (2019). Menurut Heizer dan Render dalam Paramitadewi (2019), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Arika dalam Heryanti (2019), menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor eksternal:

- a) Tugas (Task), tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi

beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

c. Dampak Beban Kerja

Menurut Diana (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal – hal seperti:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2019), indikator beban kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja adalah suatu rangkaian kondisi lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja karyawan yang bekerja di sana yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja adalah melakukan pekerjaan sesuai jam kerja, tidak melakukan pekerjaan di luar dari jam kerja

3. Target yang harus dicapai

Target bisa dikatakan sebagai tujuan dari perjalanan untuk mencapai sesuatu. Tanpa adanya target yang jelas, langkah tanpa tujuan.

4. Latar belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan karyawan adalah Pendidikan terakhir karyawan berdasarkan ijazah formal.

5. Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan adalah sesuatu pekerjaan yang diberikan atasan untuk bawahannya yang dimana pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan bidang

4. 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 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 kerugian.

Menurut Hasibuan (2019) tujuan pemberian kompensasi antara lain :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha 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 relative 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 konsenterasi 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.

Disamping 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 (*Insentive 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 kesiediaan 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 harus 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 kecapakan 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 kecapakan 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 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 financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan. Seperti: kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, mushola.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

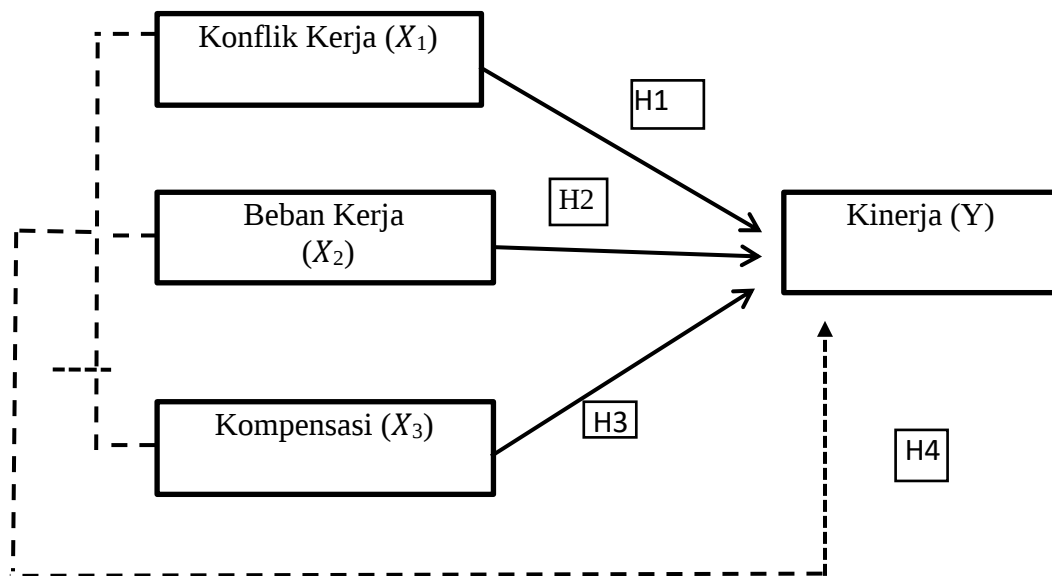
No	Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh sistem Kerja, Kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Delapan Naga Mas, Tiara (2020)	Analisis regresi linier berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Pada PT. Delapan Naga 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.	Pengaruh kompetensi, kesejahteraan dan sistem kerja terhadap kinerja PT. Busana Textile, Wachid (2021)	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.	Pengaruh sistem kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Trafoindo Prima Perkasa, Jamalita (2020)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kerja terhadap kinerja.
4.	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, Christian & Farida (2020)	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.	Pengaruh sistem kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Kiat PULP dan Paper TBK Perawang, Putri, A., K (2021)	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

Persial —————→
Simultan - - - - -

Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja

X1 = variabel independen Konflik Kerja

X2 = variabel independen Beban Kerja

X3 = variabel independen Kompensasi

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 Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Ha₂: Ada pengaruh antara Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Ho₂: Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Ha₃: Ada pengaruh antara Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Ho₃: Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang

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 variabel terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Konflik Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), dengan Kinerja (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang yang beralamat JL. Gatot Subroto No.155, Banaran Barat, Bandarjo, Kec. Ungaran Barat, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50511

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: Konflik Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kompensasi (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 (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likert
Konflik Kerja (X1)	1. Konflik dalam diri seseorang 2. Konflik antar individu 3. Konflik antar anggota kelompok 4. Konflik antar kelompok 5. Konflik emosional Menurut Widyaningrum (2019)	Skala Likert 1-5
Beban Kerja (X2)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Latar belakang Pendidikan 5. Jenis pekerjaan yang diberikan Menurut Koesomowidjojo (2019)	Skala Likert 1-5
Kompensasi (X3)	1. Gaji (<i>salary</i>) 2. Upah (<i>wages</i>) 3. Insentif (<i>Incentive</i>) 4. Tunjangan (<i>benefit</i>) 5. Fasilitas (<i>Perquisites</i>) Menurut Afandi (2021)	Skala Likert 1-5
Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Menurut Marhawati, (2022)	Skala Likert 1-5

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2024

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang sejumlah 70 orang.

Populasi adalah sekelompok objek atau individu atau peristiwa yang menjadi perhatian peneliti, yang akan dikenai generalisasi penelitian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono (2019)

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan yaitu sebanyak 70 responden.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2016).

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, transip, 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

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:

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

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Kinerja)

x = jumlah skor item (Konflik Kerja X_1 , Beban Kerja X_2 dan Kompensasi 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 diluar 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
Konflik Kerja (X_1)	X1.1	0,979	0,631	Valid
	X1.2	0,951	0,631	Valid
	X1.3	0,934	0,631	Valid
	X1.4	0,984	0,631	Valid
	X1.5	0,951	0,631	Valid
Beban Kerja (X_2)	X2.1	0,992	0,631	Valid
	X2.2	0,992	0,631	Valid
	X2.3	0,992	0,631	Valid
	X2.4	0,992	0,631	Valid
	X2.5	0,879	0,631	Valid
Kompensasi (X_3)	X3.1	0,900	0,631	Valid

	X3.2	0,978	0,631	Valid
	X3.3	0,900	0,631	Valid
	X3.4	0,949	0,631	Valid
	X3.5	0,949	0,631	Valid
Kinerja (Y)	X4.1	0,989	0,631	Valid
	X4.2	0,989	0,631	Valid
	X4.3	0,989	0,631	Valid
	X4.4	0,989	0,631	Valid
	X4.5	0,852	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 23 pada Lampiran 11 halaman 118 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,852 – 0,992. tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,631$ 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

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

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Data yang diolah (2025)

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 (2019) 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, 2025

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 variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram 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 (Konflik Kerja x_1 , Beban Kerja x_2 dan Kompensasi 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 Konflik Kerja (x_1),

Beban Kerja (x_2) dan Kompensasi (x_3) dengan Kinerja Tenaga (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 :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$ = 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 Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi dan Kinerja Tenaga secara simultan.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable 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 Y).

X = Variabel bebas (Konflik Kerja X_1 , Beban Kerja X_2 dan Kompensasi 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 Konflik Kerja

X₂ = Variabel Beban Kerja

X₃ = Variabel Kompensasi

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3}= Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga.

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 (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Tenaga) 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

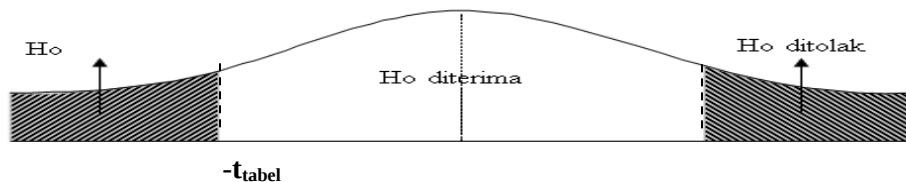
Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan 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 Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Tenaga 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 (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga).
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga).
- 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 (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja 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 (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga).



Gambar 3.1.
Uji t Parsial

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

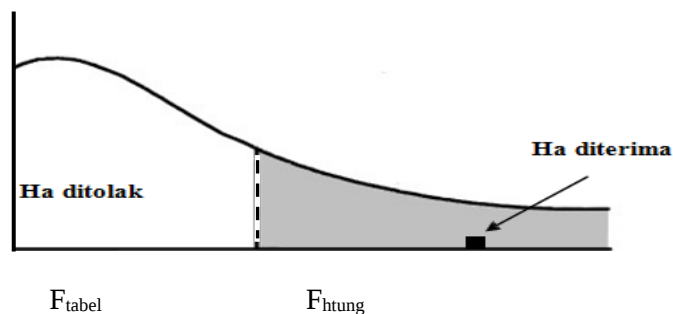
Menurut Ghazali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

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 (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi) 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

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



Gambar 3.2
Uji Simultan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua bank yaitu bank rakyat indonesia dan bank ekspor Impor indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok bank rakyat indonesia sebagai bank umum. Sejak 1 agustus 1992 berdasarkan Undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% ditangan Pemerintah.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai Unit Kerja yang berjumlah 4.447

buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi , 170 Kantor Cabang (Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 Payment Poin, 3.705 Kantor Unit dan 357 Pos Pelayanan Desa dan di kabupaten semarang jawa tengah sendiri terdapat 1 kantor cabang dan 18 kantor unit keja.

Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia (BRI)

BRI sebagai salah satu bank terkemuka di jajaran perbankan Indonesia, memiliki visi dan misi sebagai penggerak seluruh stakeholder menuju tujuan perusahaan.

Visi BRI : Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

Misi BRI mempunyai beberapa misi, diantaranya:

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek good corporate governance.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

B. Hasil Penelitian

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) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Perempuan	5	7%
2	Laki – laki	65	93%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 65 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 97% dan 5 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 7%

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	19 – 35	66	94%
2	36 – 50	4	6%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 19-35 tahun 66 responden (94%), berusia diantara 36-50 tahun, 4 responden (6%).

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA/SMK	65	93%
2	S-1	5	7%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK 65 responden (93%) dan S1 5 responden (7%).

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa 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 konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), dengan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Korelasi Sederhana
Correlations

		Konflik Kerja	Beban Kerja	Kompensasi	Kinerja Satpam
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	.351**	.509**	.587**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000
	N	70	70	70	70
Beban Kerja	Pearson Correlation	.351**	1	.455**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	70	70	70	70
Kompensasi	Pearson Correlation	.509**	.455**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Kinerja Satpam	Pearson Correlation	.587**	.572**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

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

1. Korelasi sederhana variabel konflik kerja (X_1), terhadap kinerja satpam (Y).
Nilai korelasi sebesar 0,587 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 63. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja (X_1), terdapat hubungan sedang terhadap terhadap kinerja satpam
2. Korelasi sederhana variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja satpam (Y). Nilai korelasi sebesar 0,572 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 63. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja terdapat hubungan sedang terhadap kinerja satpam

3. Korelasi sederhana variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja satpam (Y). Nilai korelasi sebesar 0,618 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 63. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terdapat hubungan kuat terhadap kinerja satpam

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Konflik Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), dengan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.541	1.48928

a. Predictors: (Constant), kompensasi, beban kerja, konflik kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat diketahui dari R sebesar 0,749 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja, beban kerja dan kompensasi secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Konflik Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), dengan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Konflik Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.745	1.976		4.930	.000
	Kemampuan Kerja	.556	.093	.587	5.976	.000

a. Dependent Variable: Kinerja satpam

$$Y = 9.745 + 0.556 X_1$$

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja satpam dapat dituliskan, $Y = 9.745 + 0.556 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja satpam bernilai positif, artinya jika konflik kerja sama dengan 1 satuan maka kinerja satpam naik sebesar 0.556 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Beban Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.089	2.165		4.198	.000
Beban Kerja	.571	.099	.572	5.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja satpam

$$Y = 9.089 + 0.571 X_2$$

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel beban kerja terhadap kinerja satpam dapat dituliskan, $Y = 9.089 + 0.571 X_2$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel beban kerja terhadap kinerja satpam positif, artinya jika beban kerja sama dengan 1 satuan maka kinerja satpam naik sebesar 0.571 atau sebaliknya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.392	2.185		3.382	.001
Kompensasi	.654	.101	.618	6.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja satpam

$$Y = 7.392 + 0.654 X_3$$

Berdasarkan pada Tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kompensasi terhadap kinerja satpam dapat dituliskan, $Y = 7.392 + 0.654 X_3$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier

sederhana untuk variabel kompensasi terhadap kinerja satpam bernilai positif, artinya jika kompensasi sama dengan 1 satuan maka kinerja satpam naik sebesar 0.654 atau sebaliknya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Konflik Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), dengan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.123	2.231		.504	.616
	Konflik kerja	.299	.091	.316	3.297	.002
	Beban kerja	.319	.093	.320	3.450	.001
	Kompensasi	.330	.107	.312	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja satpam

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) lkompensasi(X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 1.123 + 0,299 X_1 + 0,319 X_2 + 0,330 X_3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 1.123 dapat diartikan bahwa apabila variabel konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, akan mengalami perubahan sebesar 1.123.
- 2) Nilai koefisien regresi konflik kerja (X_1) sebesar 0,299 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_1) konflik kerja naik satu satuan maka kinerja satpam akan naik sebesar 0,299 satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,319 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_2) beban kerja satu satuan maka kinerja satpam akan naik sebesar 0,319 atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,330 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_3) kompensasi naik satu satuan maka kinerja satpam akan naik sebesar 0,330 satuan atau sebaliknya.

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan dengan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.541	1.48928

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0.561. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y) sebesar 56,1% dimana sisanya yaitu sebesar 43,9% 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 $70 - 3 - 1 = 66$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.999 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.123	2.231		.504	.616
konflik Kerja	.299	.091	.316	3.297	.002
Beban Kerja	.319	.093	.320	3.450	.001
Kompensasi	.330	.107	.312	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja satpam

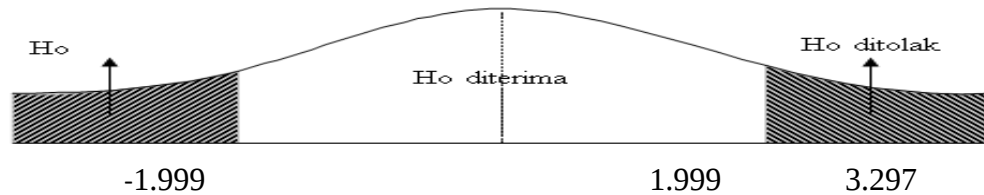
1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_{01} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X_1) terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y)

H_{a1} : Ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X_1) terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel konflik kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.297 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 ($3.297 > 1.999$) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_{a1}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{01}) ditolak.



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

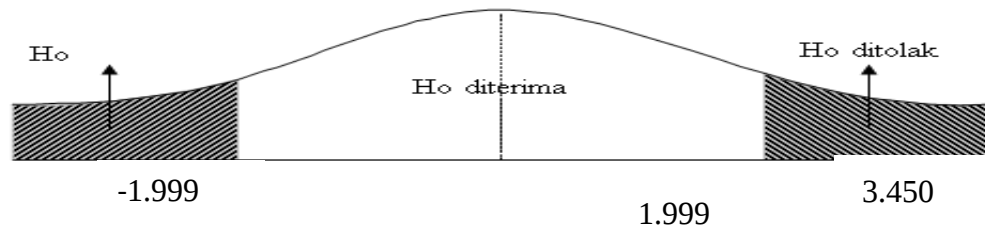
2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_{02} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y)

H_{a2} : Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel bebann kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.450 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 ($3.450 > 1.999$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_{a2}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{02}) ditolak.



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

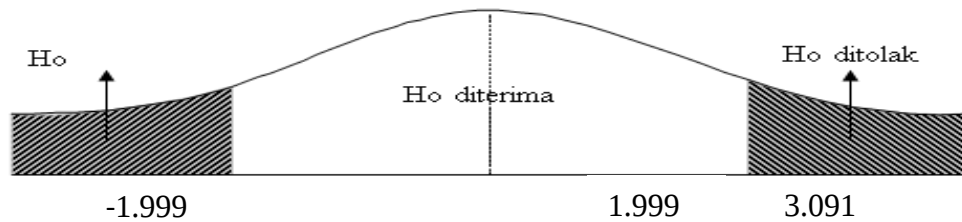
3) Pengujian hipotesis ketiga(H_3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_{03} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y)

H_{a3} : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_3) kinerja kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.091 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 ($3.091 > 1.999$) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_{a3}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{03}) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3)) terhadap variabel terikat (kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.51. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

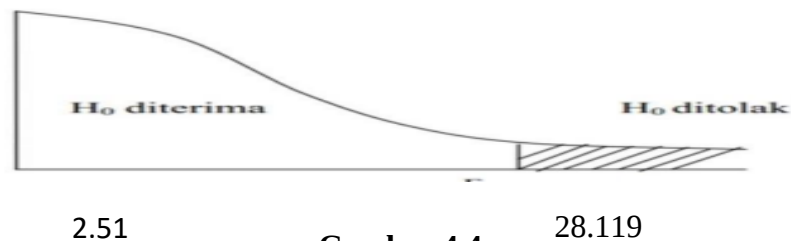
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.100	3	62.367	28.119	.000 ^b
	Residual	146.386	66	2.218		
	Total	333.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja satpam

b. Predictors: (Constant), kompensasi, beban kerja, konflik kerja

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.51

(28.119 > 2.51) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Dengan demikian hipotesis (H_{a4}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{o4}) ditolak.



Gambar 4.4
Test signifikansi simultan F

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 23 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

Variabel konflik kerja (X_1) terhadap kinerja satpam mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,587 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang (Tabel 3.4) antara variabel konflik kerja terhadap kinerja satpam. 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 konflik kerja sebesar 0.556, artinya jika satuan konflik kerja meningkat maka kinerja

satpam juga meningkat sebesar 0.556 Variabel konflik kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.297 > t_{tabel}$ sebesar 1.999 nilai tingkat signifikansi ($0,002 < 0,05$) artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja (X_1) terhadap kinerja satpam

Menurut Widyaningrum (2019) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Imam Ghozali (2017) menunjukkan secara parsial variabel onflik Kekerja berpengaruh terhadap kinerja satpam.

Variabel beban kerja (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana beban kerja terhadap kinerja satpam mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,572 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (Tabel 3.4 hal 53) antara variabel beban kerja terhadap kinerja satpam. 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 beban kerja sebesar 0.571 artinya jika satuan beban kerja meningkat maka kinerja satpam juga meningkat sebesar 0.571 Variabel beban kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.450 > t_{tabel}$ sebesar 1.999 nilai tingkat signifikansi sebesar ($0,001 < 0,05$) artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja satpam

Menurut Koesomowidjojo (2019), menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahan sumber daya dan penetapan jangka waktu. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Abdul Basyit, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja satpam

Variabel kompensasi (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana kompensasi terhadap kinerja satpam mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,618 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (Tabel 3.4 hal 53) antara variabel kompensasi terhadap kinerja satpam. 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 0,654 artinya jika satuan kompensasi meningkat maka kinerja satpam juga meningkat sebesar 0,654 Variabel kompensasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3.091 $> t_{tabel}$ sebesar 1.999 nilai tingkat signifikan sebesar $(0,003 < 0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja satpam

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. Hasil penelitian Muchamad Ressa Farizki & Aniek Wahyuati (2017) menunjukkan Pengaruh kompensasi signifikan terhadap kinerja satpam

Berdasarkan penelitian mengenai konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. F_{hitung} sebesar 28.119 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.51 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut $F_{hitung} (28.119) > F_{tabel} (2.51)$ nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 54,1% dimana sisanya yaitu 45,9% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja mempunyai hubungan dengan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 yang termasuk dalam kategori kuat. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.586 nilai t_{hitung} sebesar 3.450 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,005$ tingkat signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya konflik kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.
2. Beban kerja mempunyai hubungan dengan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 yang termasuk dalam kategori sedang. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten

Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.514 nilai t_{hitung} sebesar 3.450 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,005$ tingkat signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

3. Kompensasi mempunyai hubungan kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 yang termasuk dalam kategori sedang Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456, nilai t_{hitung} sebesar 3.091 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,005$ tingkat signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.
4. Konflik Kerja, Beban kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 28.119 lebih besar daripada F_{tabel} 2.51 ($28.119 > 2.51$) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang.

5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adj. R^2) adalah sebesar 0,541. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Satpam PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang (Y) sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 45,9% 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. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang, hendaknya melakukan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan soft skills sangat penting. Berikan umpan balik yang teratur dan konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan dorongan untuk terus belajar dan berkembang.
2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang hendaknya mengimplementasikan program mentoring di mana

karyawan yang lebih berpengalaman dapat membimbing karyawan yang lebih baru atau kurang berpengalaman. Serta menyediakan kesempatan untuk rotasi pekerjaan sehingga karyawan dapat memperoleh pengalaman dalam berbagai peran dan tanggung jawab, yang akan memperkaya pengalaman kerja mereka.

3. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Kabupaten Semarang hendaknya memastikan bahwa lingkungan kerja nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, area istirahat, dan peralatan kerja yang baik. Membangun budaya kerja yang positif dengan mendorong kerjasama tim, menghargai kontribusi karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan saling mendukung.
4. Pertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam pengembangan karyawan yang mencakup pelatihan kemampuan kerja, peningkatan pengalaman kerja, dan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan. Melakukan evaluasi berkala terhadap inisiatif yang sudah dijalankan untuk melihat dampaknya terhadap kinerja karyawan dan lakukan penyesuaian yang diperlukan.
5. Mengingat 45,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, penting untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor-faktor lain tersebut. Ini bisa mencakup aspek seperti motivasi intrinsik, keseimbangan kerja-

hidup, dan manajemen kepemimpinan. Dan Melakukan riset lanjutan untuk memahami faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana mereka dapat diintegrasikan ke dalam strategi pengembangan karyawan.

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: Zanaf 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 pekerjaPada 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

ANALISA PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATPAM PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. di KABUPATEN SEMARANG

Ungaran,2025

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 : Muhamad Ansori

NIM : 20.51.0091

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : ANALISA PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATPAM PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. di KABUPATEN SEMARANG

Kuesioner ini diajukan untuk PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Semarang 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,

Muhamad Ansori

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:

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

3. DAFTAR PERTANYAAN

Variabel	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Konflik kerja (X1)	1. Saya rasa konflik dalam diri seseorang umumnya terjadi karena seseorang berhadapan dengan tujuan yang bertentangan.					
	2. Saya merasa konflik antar individu pada umumnya dipicu oleh adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah					

	tujuan, dimana hasil dan keputusan bersama dinilai sangat menentukan.					
	3. Saya merasakan konflik dalam kelompok dapat bersifat efektif atau substantif. Konflik afektif adalah konflik yang timbul karena adanya tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.					
	4. Saya merasakan konflik antar kelompok umumnya terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.					
	5. Saya merasakan adanya emosi yang berbeda dan berlawanan sehubungan dengan situasi yang baru saja terjadi atau sedang berlangsung					
Beban kerja (X2)	1. Saya merasa pekerjaan yang ada diselesaikan sangat baik					
	2. Saya merasa penggunaan waktu bekerja sudah sesuai dan baik					
	3. Saya merasa latar belakang Pendidikan tidak menjadi kendala pada sesama karyawan dan karyawan dengan atasan					
	4. Saya merasa jenis pekerjaan yang diberikan sudah sesuai pada setiap karyawan					
Kompensasi (X3)	1. Gaji yang diterima sudah sesuai dengan jam kerja.					
	2. Upah yang diterima sesuai dengan keinginan karyawan					
	3. Insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan kinerjanya tinggi.					
	4. PT Bank Rakyat Indonesia memberikan jaminan atau tunjangan kepada semua karyawan.					
	5. PT Bank Rakyat Indonesia memberikan fasilitas seragam kepada semua karyawannya.					
Kinerja (Y)	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 Bank Rakyat Indonesia jam pulangya tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan?					
	4. Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia sudah efektif sesuai jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
	5. Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia 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	Ahmad Reza	Pria	SMA	20-35
3	Farizal	Pria	SMA	20-35
4	Eko Aprianto	Pria	SMA	36-50
5	Dwiyanto	Pria	SMA	36-50
6	Nanang	Pria	SMA	36-50
7	Ronny Wicaksono	Pria	SMP	36-50
8	Asrori	pria	SMP	Lebih dari 50
9	Pranita	Wanita	S-1	20-35
10	Dian Wahyuni	Wanita	SMA	36-50
11	Safitri Ardian Nugroho	Pria	SMA	20-35
12	Adeva Folan	Pria	SMA	20-35
13	Firmansyah	Pria	SMA	20-35
14	Yanuar Bagus	Pria	SMA	20-35
15	Raditya	Pria	SMP	36-50
16	Suparto	Pria	SMA	36-50
17	Wahyudi	Pria	SMA	36-50
18	Rian	Pria	SMP	20-35
19	Jumadi	Pria	SMA	20-35
20	Yoga	Pria	SMA	20-35
21	Rizkiawan Dwi Purnomo	Pria	SMP	20-35
22	Agus Setiawan	Pria	SMP	20-35
23	Budi Purnomo	Pria	SMA	36-50
24	Iskandar Lesi	Pria	DIPLOMA	36-50
25	Erdin Cahya K	Pria	SMA	20-35
26	Muhamad Taufik	Pria	S-1	36-50
27	Imron Astrian	Pria	SMA	20-35
28	Adam Maulana	Pria	S-1	20-35
29	M.Fardanu Purnomo	Pria	SMA	20-35
30	Kurnia Senohadi	Pria	S-1	36-50
31	Cornelius	Pria	S-1	Lebih dari 50

32	Dimas Rizki Nugroho	Pria	SMP	20-35
33	Funia Aprianto	Pria	SMA	20-35
34	Bima Saputra	Pria	SMA	20-35
35	Rangga Pratama	Pria	DIPLOMA	20-35
36	Koirul Ikhsan	Pria	SMA	36-50
37	Misbah	Pria	SMA	36-50
38	Adisty	Wanita	DIPLOMA	36-50
39	Nindy Hapsari	Wanita	SMA	20-35
40	Patrik Anggit	Pria	SMA	20-35
41	Asrokan	Pria	SMP	Lebih dari 50
42	Salwa Hilya	Wanita	SMA	20-35
43	Elhan Zaidan Wirata	PRIA	SMA	20-35
44	Novenda	Pria	SMA	36-50
45	Ngadimin	Pria	SMP	Lebih dari 50
46	Putut Setiawawan	Pria	SMA	36-50
47	Heru Supriyadi	Pria	SMA	36-50
48	Budiarto	pria	SMA	36-50
49	Adidia Wardana	pria	SMA	36-50
50	Tri Wibowo Suranto	pria	S-1	36-50
51	Aris Wibowo	Pria	SMA	36-50
52	Zainal Abidin	Pria	SMA	Lebih dari 50
53	Punaryo	pria	SMP	Lebih dari 50
54	Muhammad Slafudin	Pria	SMA	36-50
55	Alimustofa	Pria	SMA	20-35
56	Arbian Mahendra	pria	SMA	36-50
57	Mulyanto	Pria	SMA	Lebih dari 50
58	Farurozi	Pria	SMA	20-35
59	Hernat Nonog	Pria	SMA	20-35
60	Mahen Aji	pria	D-3	20-35
61	Panji Wardoyo	Pria	SMA	20-35
62	Deden	Pria	SMA	20-35
63	Yusuf	pria	SMA	36-50
64	Novarel	Pria	SMA	20-35
65	Wahyu Candra	pria	SMA	20-35
66	Agung Adi Nugroho	pria	SMP	20-35

67	Oki Sultan Damara	Pria	SMA	20-35
68	Ovela Savira	Wanita	SMA	20-35
69	Rdi Haryanto	Pria	D-3	36-50
70	Ambaryadi	Pria	SMA	36-50

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Konflik 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
Beban Kerja 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
Kompensasi 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 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 70 Responden

Konflik Kerja X1							Beban Kerja X2						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	4	4	4	5	21	1	3	3	5	5	5	21
2	4	4	5	4	5	22	2	5	5	5	4	3	22
2	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	2	21	4	5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	2	22
6	5	5	5	5	5	25	6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25	7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	2	22	8	5	5	5	3	3	21
9	5	5	5	5	2	22	9	5	5	5	3	3	21
10	5	5	5	2	2	19	10	5	5	5	5	1	21
11	4	4	5	2	2	17	11	4	1	5	5	2	17
12	4	3	3	3	4	17	12	5	5	2	2	2	16
13	5	4	3	4	3	19	13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	3	4	22	14	4	5	5	5	5	24
15	4	4	5	5	5	23	15	3	3	5	5	5	21
16	3	4	4	5	4	20	16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	5	5	22	17	5	5	5	3	4	22
18	5	5	5	5	2	22	18	5	5	5	5	3	23
19	4	4	4	4	5	21	19	5	5	4	5	4	23
20	5	5	5	5	2	22	20	5	5	5	4	1	20
21	5	5	5	5	2	22	21	5	5	5	1	4	20
22	5	4	5	4	3	21	22	5	5	5	4	2	21
23	5	3	4	4	3	19	23	4	4	4	4	3	19
24	5	5	3	4	3	20	24	5	5	3	3	3	19
25	4	5	5	5	5	24	25	5	5	5	4	3	22
26	5	5	5	5	5	25	26	4	4	5	5	5	23
27	4	3	4	5	5	21	27	4	4	5	5	5	23
28	5	5	5	3	3	21	28	5	5	4	4	2	20
29	5	4	5	3	3	20	29	5	5	2	2	2	16
30	4	5	4	5	5	23	30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	2	22	31	5	4	4	4	4	21

32	3	5	3	4	3	18	32	5	5	3	3	3	19
33	4	5	2	5	2	18	33	5	5	3	4	4	21
34	5	4	5	4	5	23	34	5	5	5	3	3	21
35	5	5	5	5	4	24	35	5	4	4	5	4	22
36	4	4	5	5	4	22	36	4	4	4	4	4	20
37	3	3	3	5	5	19	37	4	4	4	4	5	21
38	5	5	5	3	3	21	38	5	5	5	5	4	24
39	5	4	5	3	3	20	39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	3	4	3	19	40	5	4	3	5	4	21
41	4	3	4	5	4	20	41	5	5	5	5	3	23
42	5	5	3	3	3	19	42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	5	21	43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	4	4	4	22	44	5	3	5	5	3	21
45	5	5	5	3	4	22	45	4	5	5	4	3	21
46	5	5	5	4	4	23	46	5	2	5	2	5	19
47	5	5	5	5	3	23	47	4	4	5	4	1	18
48	5	5	5	4	2	21	48	5	5	5	2	1	18
49	5	5	4	4	3	21	49	5	5	5	1	5	21
50	5	5	5	2	3	20	50	5	5	5	3	5	23
51	5	5	5	3	4	22	51	5	5	5	5	5	25
52	5	4	4	4	4	21	52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	3	3	21	53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	4	3	22	54	5	5	5	5	3	23
55	5	5	5	5	5	25	55	5	5	5	5	3	23
56	4	4	3	5	5	21	56	5	5	5	5	4	24
57	4	4	3	4	5	20	57	5	5	5	5	2	22
58	4	4	3	5	3	19	58	5	4	5	5	5	24
59	3	3	3	5	5	19	59	5	5	5	4	2	21
60	4	4	2	4	5	19	60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	3	23	61	5	5	5	3	4	22
62	4	4	4	4	3	19	62	5	5	4	5	3	22
63	5	3	3	5	5	21	63	5	5	5	5	1	21
64	5	3	5	5	4	22	64	4	4	5	5	4	22
65	5	5	4	5	4	23	65	4	4	4	5	5	22
66	5	4	5	5	5	24	66	2	4	5	5	5	21
67	5	5	5	3	4	22	67	4	4	4	4	5	21

68	5	5	5	5	1	21	68	5	5	5	5	2	22
69	5	5	1	2	5	18	69	5	5	5	4	2	21
70	3	1	5	1	1	11	70	5	5	5	3	1	19
Kompensasi X3							Kinerja Satpam						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total	NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	5	5	5	5	2	22	1	5	5	3	5	3	21
2	5	4	4	4	5	22	2	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	3	23
5	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	3	22
6	5	5	5	5	4	24	6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25	7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	5	5	5	21	8	4	3	5	5	5	22
9	5	5	2	2	5	19	9	5	4	4	4	3	20
10	5	5	5	1	2	18	10	3	3	3	4	4	17
11	5	5	1	2	5	18	11	5	5	2	2	3	17
12	3	5	5	3	1	17	12	3	4	2	2	4	15
13	3	5	5	3	3	19	13	5	4	5	2	2	18
14	5	5	5	5	5	25	14	5	5	5	5	3	23
15	5	5	5	5	3	23	15	5	5	5	5	4	24
16	5	3	5	4	3	20	16	4	3	5	5	2	19
17	5	2	5	4	5	21	17	5	5	5	5	3	23
18	5	5	5	5	2	22	18	5	5	2	5	5	22
19	5	5	5	2	2	19	19	5	5	5	5	2	22
20	5	5	5	2	5	22	20	4	4	5	5	2	20
21	5	4	5	3	1	18	21	5	5	5	3	2	20
22	5	5	5	2	2	19	22	5	5	4	3	3	20
23	5	5	4	5	2	21	23	3	3	4	4	5	19
24	5	5	5	2	2	19	24	5	5	5	2	3	20
25	5	4	5	4	4	22	25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25	26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	3	23	27	4	5	5	5	4	23
28	5	5	5	2	3	20	28	5	3	3	5	4	20
29	5	5	5	2	2	19	29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25	30	4	5	4	5	5	23
31	5	5	5	5	3	23	31	5	5	5	3	3	21

32	5	5	5	3	3	21	32	4	4	2	4	5	19
33	5	4	5	5	2	21	33	4	4	2	4	2	16
34	4	4	4	5	5	22	34	5	5	4	4	4	22
35	5	5	5	5	5	25	35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	4	2	21	36	5	5	3	5	3	21
37	4	5	5	4	3	21	37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	2	2	19	38	5	4	3	3	4	19
39	4	4	5	4	3	20	39	3	3	5	5	4	20
40	5	5	5	4	2	21	40	4	4	2	5	5	20
41	4	4	4	4	5	21	41	5	3	5	5	4	22
42	5	4	5	5	2	21	42	5	5	4	4	2	20
43	5	5	5	5	2	22	43	5	2	4	5	5	21
44	5	5	5	5	3	23	44	4	4	5	5	2	20
45	5	5	5	5	5	25	45	4	4	4	5	5	22
46	5	5	5	5	3	23	46	5	5	5	5	3	23
47	5	4	5	2	4	20	47	4	4	4	3	5	20
48	5	4	4	5	2	20	48	5	3	5	5	3	21
49	5	4	5	3	3	20	49	3	4	5	5	5	22
50	3	4	5	5	5	22	50	5	5	5	4	4	23
51	5	5	5	5	2	22	51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	1	1	17	52	5	5	4	5	5	24
53	4	5	4	5	5	23	53	5	5	3	5	4	22
54	4	3	5	5	4	21	54	5	5	5	5	3	23
55	4	4	4	5	5	22	55	4	4	5	4	4	21
56	5	5	5	5	5	25	56	5	5	5	5	3	23
57	4	3	4	5	5	21	57	4	4	5	5	4	22
58	5	5	5	3	3	21	58	4	4	5	4	5	22
59	5	4	5	4	4	22	59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	5	5	3	23	60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	4	5	5	24	61	3	3	5	5	5	21
62	5	5	5	5	3	23	62	3	3	5	5	5	21
63	5	5	5	3	2	20	63	5	5	5	5	1	21
64	5	5	5	5	5	25	64	5	4	4	4	3	20
65	2	5	5	5	4	21	65	4	4	5	5	5	23
66	5	5	5	5	4	24	66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	3	23	67	4	4	5	5	4	22

68	5	5	5	5	3	23	68	5	5	5	5	3	23
69	5	5	5	3	3	21	69	5	5	5	5	1	21
70	5	5	5	3	2	20	70	5	5	1	5	4	20

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji Validitas Konflik 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 Beban Kerja 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 Kompensasi (X3)

Correlations						
	X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1						
	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.000
	N	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000
	N	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	.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 (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 Konflik Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

LAMPIRAN 7

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Lak	90	93.8	93.8	93.8
	Perempuan	6	6.3	6.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	46	47.9	47.9	47.9
	36-50	37	38.5	38.5	86.5
	50 lebih	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	12	12.5	12.5	12.5
	SMK/SMA	61	63.5	63.5	76.0
	D-3	6	6.3	6.3	82.3
	S-1	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8

Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Konflik Kerja	Beban Kerja	Kompensasi	Kinerja Satpam
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	.351**	.509**	.587**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000
	N	70	70	70	70
Beban Kerja	Pearson Correlation	.351**	1	.455**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	70	70	70	70
Kompensasi	Pearson Correlation	.509**	.455**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Kinerja Satpam	Pearson Correlation	.587**	.572**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

** . 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	.749 ^a	.561	.541	1.48928

a. Predictors: (Constant), Kompensasi , Beban Kerja , Konflik Kerja

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.745	1.976		4.930	.000
Konflik Kerja	.556	.093	.587	5.976	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.089	2.165		4.198	.000
Beban Kerja	.571	.099	.572	5.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.392	2.185		3.382	.001
Kompensasi	.654	.101	.618	6.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.123	2.231		.504
	Konflik Kerja	.299	.091	.316	3.297
	Beban Kerja	.319	.093	.320	3.450
	Kompensasi	.330	.107	.312	3.091

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.541	1.48928

a. Predictors: (Constant), Kompensasi , Beban Kerja , Konflik Kerja

LAMPIRAN 11

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.123	2.231		.504	.616
	Konflik Kerja	.299	.091	.316	3.297	.002
	Beban Kerja	.319	.093	.320	3.450	.001
	Kompensasi	.330	.107	.312	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.100	3	62.367	28.119	.000 ^b
	Residual	146.386	66	2.218		
	Total	333.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Satpam

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Konflik Kerja

LAMPIRAN 12

Titik Presentase Distribusi r

Tabel R-Hitung

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402

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	198.409	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 13

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

