

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA

Nora Pitri Nainggolan

Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, compensation and work environment on employee performance PT EX Batam Indonesia. The research design used in this research is quantitative research. Population in this research is all employee of PT EX Batam Indonesia operator which amounts to 188 people and the sample used as respondents amounted to 128 people by using slovin formula. Sampling technique with purposive sampling method. Data analysis method consisted of validity test, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient determination test (R^2), T test and F test. The results of the study and hypothesis explain that Workload, Compensation and Work Environment partially and simultaneously have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Workload, Compensation, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi, kinerja sumber daya manusia dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya, dimana saat ini persaingan pasar sumber daya manusia berjalan cukup ketat, untuk itu perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang optimal.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang diatas standar Ketiga, beban kerja yang dibawah standar. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Dalam memberikan dorongan tersebut, perusahaan dapat melakukannya melalui beberapa faktor, salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi dalam hal ini merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Hal tersebut yang menjadi hak bagi karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan demi kelangsungan hidup perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. tetap bertahan dan loyal pada perusahaan tersebut. Namun masih banyak juga perusahaan yang kurang memperhatikan tentang pemberian kompensasi dan berusaha untuk menekan hak kompensasi tersebut serendah-rendahnya. Hal ini yang akan membuat keinginan karyawan untuk bertahan atau menjaga kesetiaan di perusahaan akan menjadi berkurang. Kompensasi sebagai konsep yang mengacu pada semua bentuk keuntungan financial dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima keuntungan itu sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti dan penghargaan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya. (Lumintang, 2016).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. (Lumanaw, 2017).

Apabila pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan, kompensasi yang tidak disesuaikan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan karena karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, demikian juga sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kemampuan karyawan, kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan dan lingkungan kerja yang sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi.

Penelitian ini di lakukan di PT EX Batam Indonesia di kawasan Batamindo Industrial Park Muka Kuning Batam, merupakan salah satu perusahaan manufacturing yang bergerak dalam bidang industri elektronik yang product utamanya berupa jack socket yaitu komponen - komponen elektro yang digunakan

sebagai media penghubung untuk Handphone, Laptop, dan berbagai macam barang elektronik lainnya.

Beberapa bulan terakhir ini output yang dihasilkan oleh karyawan PT EX Batam Indonesia mengalami penurunan yang disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia dapat dilihat melalui data dibawah ini:

Tabel 1 Target dan Pencapaian (Januari-April 2018)

No.	Bulan	Pencapaian	Target
1	Januari	85.68%	97.5%
2	Februari	84.98%	97.5%
3	Maret	89.00%	97.5%
4	April	90.45%	97.5%

Sumber: Production Control PT EX Batam Indonesia, 2018

Dilihat dari tabel pencapaian target diatas bahwa selama bulan Januari hingga bulan April, karyawan PT EX Batam Indonesia tidak mampu mencapai target yang ditetapkan akibat beban kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang kurang memadai. Faktor lain yang mengakibatkan tidak tercapainya target yaitu kompensasi yang dinilai rendah dan tidak disesuaikan dengan tingginya beban kerja yang diberikan, suasana kerja yang ada di perusahaan juga dinilai kurang kondusif karena tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan karyawan kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya untuk menghilangkan rasa stres tersebut. Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak dapat berkerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dan pimpinan, serta tempat ibadah).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut : (1)Menurunnya kinerja karyawan; (2) Karyawan merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan masih kurang untuk mencapai target yang

diinginkan perusahaan; (3) Beban kerja yang tinggi; (4) Kompensasi yang diberikan tidak disesuaikan dengan beban kerja; (5) Lingkungan kerja yang tidak nyaman; (6) Tata letak ruangan yang kurang efisien dan sempit; (7) Karyawan tidak dapat mencapai target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1).Bagaimanakah pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia? (2).Bagaimanakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia? (3).Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. (4).Bagaimanakah pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia ?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. (4) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun.

Permendagri (2013: 2) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun. Indikator Beban Kerja Menurut Sitepu, (2013: 4) indikator beban kerja adalah:

1. Waktu kerja
2. Jumlah pekerjaan
3. Faktor internal tubuh
4. Faktor eksternal tubuh

Kompensasi

Menurut Kasenda (2013: 854) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Sedangkan menurut Yani (2012: 139) kompensasi

adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Hasibuan (2009: 118) juga mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa suransi, tunjangan, cuti dan penghargaan.

Menurut Simamora (2009: 208) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan terhadap sikap para pekerja memandang pekerjaan mereka. Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Kadarisman (2012: 301) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas. Oleh sebab itu, pemimpin organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sunyoto (2012: 44) adalah :

1. Pencahayaan dan penerangan
2. Kebisingan
3. Penyejuk tempat kerja
4. Bebas serangga
5. Bau-bauan
6. Peralatan kerja (ergonomik)
7. Alat-alat pelindung diri

Kinerja

Menurut Fatimah (2016: 16) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padannya. Semakin baik kinerja individu dalam kelompok, maka dapat dikatakan pula kinerja kelompok tersebut baik pula.

Amir (2015: 5) menyatakan bahawa kinerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Moeheriono (2014: 34) adalah:

1. Spesifik dan jelas
2. *Measureable*
3. *Attributable*
4. *Fleksible* dan *sensitive*
5. *Efektif*
6. *Efisien*,
7. *Consistency*
8. *Comparability*,
9. *Clarity*
10. *Controllability*,
11. *Contigency*,
12. *Comprehensiveness*,
13. *Boundedness*,
14. *Relevance*,
15. *Feasibility*,
16. *Timely*,
17. *Efektif data dan informasi*

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh S.R. Muhammad., Adolfina., G.Lumintang (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” dalam Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Universitas Samratulangi Manado, No. ISSN 2303-1174. Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh F.R. Tjiabrata., B. Lumanaw., L.O.H. Dotulong (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. Sabar Ganda Manado, dalam jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Universitas Sam Ratulangi, No ISSN 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengenali pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh F. Khasifah., R. Nugraheni (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana” dalam *Diponegoro Journal of Management*, Vol.5 Nomor 1, tahun 2016, Universitas Diponegoro, No. ISSN 2337-3792. Penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana yang berjumlah 229 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Beban kerja (X_2) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh R. Permansari (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang” dalam *Management Analysis Journal*, Universitas Negeri Semarang, Indonesia, No. ISSN 2252-6552. Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisien determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

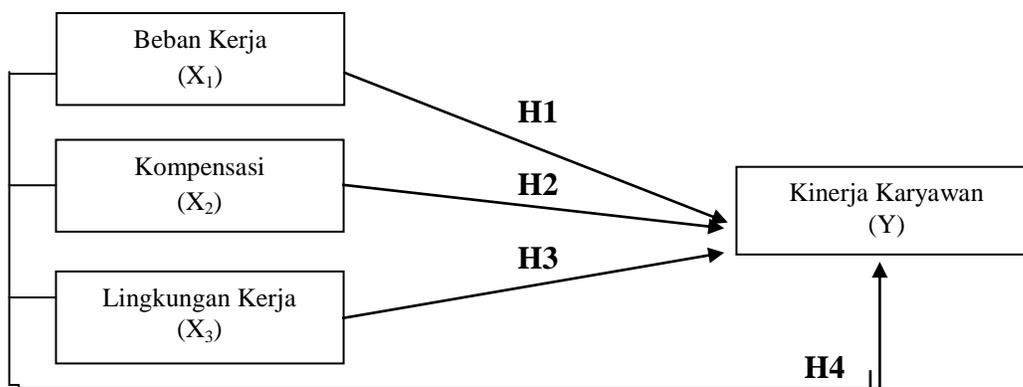
Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado” dalam Jurnal EMBA, vol.1 No.4 Desember 2013, Universitas Sam Ratulangi Manado, No. ISSN 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado. Populasi penelitian ini di BTN cabang Manado sebanyak 72 orang karyawan. Teknik

analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016” dalam Jurnal Akuntansi dan Pajak, vol.17 No.2, January 2017, STIE AAS Surakarta, No. ISSN 1412-629X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar. Populasi penelitian ini seluruh karyawan CV. Roda Jati Karanganyar yang berjumlah 80 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar, sedangkan Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan anatar variabel independen yang terdiri dari variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roda Jati Karanganyar.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telah kepustakaan. Oleh karena itu kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Sekunder Diolah, 2018

Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah : H1: Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia. H2: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia. H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia. H4: Beban kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2008: 164) metode kuantitatif adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (jika ada).

Variabel Independen dan Dependen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan bagian operator PT EX Batam Indonesia dengan jumlah populasi 188 karyawan. Menurut Rianse & Abdi (2008: 189) sampel penelitian adalah mengambil sebagian yang dari seluruh obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012: 81) *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012: 81) *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Data

Menurut Wibowo (2012: 35) untuk menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf $\alpha = 0,05$ artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap total skor item total item. Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Uji Reliabilitas Data

Menurut Priyatno (2011: 120) uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrument reliabel atau tidak. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik.

Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi data normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel; atau menggunakan nilai probability sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012: 151) uji multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Lebih lanjut Wibowo (2012: 87) mengemukakan jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012: 158) Priyatno (2012: 158) heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidakseragaman varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Park Gleyser* dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residualnya masing-masing variabel independen.

Lebih lanjut. Menurut Wibowo (2012: 93) jika nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) Model regresi linear berganda merupakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2008: 85) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100 % variasi variabel dependen.

Rancangan Uji Hipotesis (Uji T)

Menurut Priyatno (2010: 52) uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 dan uji dua sisi.

Rancangan Uji Hipotesis (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 128 responden, dimana jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 responden atau 5%, dan responden perempuan sebanyak 121 responden atau 95%. Maka dapat disimpulkan responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada laki-laki hal ini dikarenakan PT EX Batam Indonesia yang bergerak di bidang usaha industri perakitan komponen elektronika sangat membutuhkan ketelitian yang tinggi maka dari itu karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki.

Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebanyak 50 responden atau 39% berusia dibawah 20 tahun, 73 responden atau 57% berusia 21-25 tahun, 5 responden atau 4% pada usia diatas 25 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT EX Batam Indonesia sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif yaitu mayoritas berusia antara 21–25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan lulusan SMA/ sederajat sebanyak 126 responden atau 98%, dan responden yang lulusan Diploma berjumlah 2 responden atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar lulusan SMA/ sederajat, karena sesuai dengan kebutuhan PT EX Batam Indonesia, dimana dalam proses rekrutmen membutuhkan karyawan lulusan SMA/ sederajat, dikarenakan PT EX Batam Indonesia memusatkan tenaga kerjanya sebagian besar ditempatkan pada bagian produksi.

Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama kerja responden yang bekerja <1 tahun sebanyak 26 responden atau 20%, responden yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 87 responden atau 15%, dan responden yang bekerja 2-3 tahun sebanyak 15 responden atau 12%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja antara 1–2 tahun karena masih banyak karyawan yang bertahan kerja walaupun tingkat perputaran karyawan masih tinggi.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Dari hasil spss di peroleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X_1 (Beban Kerja) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,146 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Dari hasil spss di peroleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X_2 (Kompensasi) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,146 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Dari hasil spss di peroleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X_3 (Lingkungan Kerja) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,146 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Dari hasil spss di peroleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan Y (Kinerja) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,146 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Dari hasil spss diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,664 untuk variabel Beban Kerja, nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai *cronbach's alpha* 0,600 maka variabel beban kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Dari hasil spss diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,742 untuk variabel Kompensasi, nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai *cronbach's alpha* 0,600 maka variabel beban kerja dinyatakan reliabel.

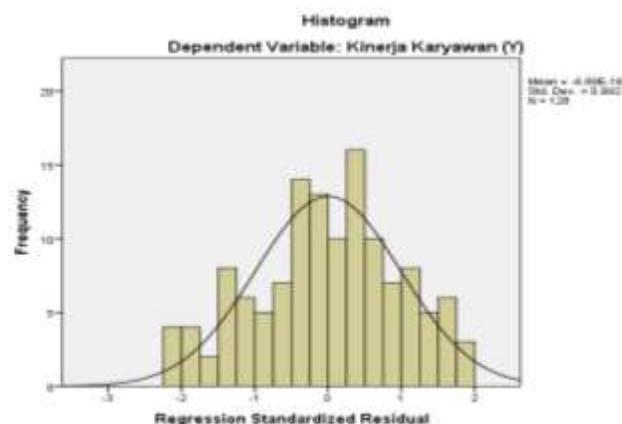
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil spss diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,716 untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai *cronbach's alpha* 0,600 maka variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil spss diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,617 untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai *cronbach's alpha* 0,600 maka variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

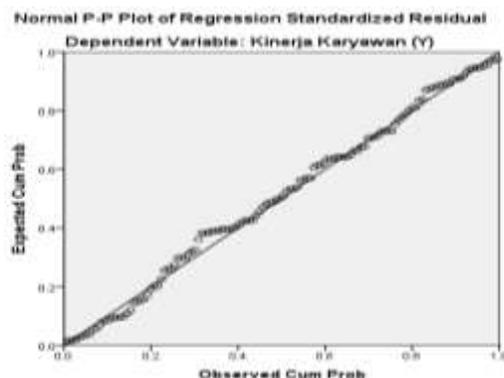
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng. Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa kurva yang dihasilkan adalah berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka dapat disimpulkan data sudah berdistribusi normal. Cara kedua uji normalitas adalah dengan melihat diagram *Normal P-Plot Regression Standarized*. Hasil dengan menggunakan diagram *Normal P-Plot Regression Standarized* adalah sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 10.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1	Beban Kerja (X1)	.977	1.023
	Kompensasi (X2)	.977	1.023
	Lingkungan Kerja (X3)	.977	1.023

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 2 di atas, uji multikolinearitas jika *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen karena nilai VIF masing-masing sebesar 1,023 yang lebih kecil dari 10.

Uji Pengaruh Hasil Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 22,540 + 0,358X_1 + 0,391X_2 + 0,401X_3$$

1. Variabel beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 22,540, artinya jika variabel Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) nilainya 0 (nol), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai 22,540.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,358 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Beban Kerja (X_1) mengalami kenaikan satu skor, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,358 atau 35,8%.
4. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,391 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kompensasi (X_2) mengalami kenaikan satu skor, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,391 atau 39,1%.
5. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai nilai sebesar 0,401 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) mengalami kenaikan satu skor, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,401 atau 40,1%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variabel dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel hasil uji koefisien determinasi berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608a	,369	,363	3,241

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,363 atau sebesar 36,3 %. Hal ini berarti 36,3 % variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini:.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4 Hasil Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	3.452	.001
1 Beban Kerja (X_1)	2.572	.011
Kompensasi (X_2)	3.288	.001
Lingkungan Kerja (X_3)	1.738	.005

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4 di atas, dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Koefisien variabel Beban Kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,572 dengan taraf signifikansi 0,011 sehingga lebih kecil dibandingkan 0,05. Kriteria nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,572 > 1,656$), atau $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis diterima.
2. Koefisien variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.288 dengan taraf signifikansi 0,001 sehingga lebih besar dibandingkan 0,05. Kriteria nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,288 > 1,656$), atau $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,738 dengan taraf signifikansi 0,085 sehingga lebih besar dibandingkan 0,05. Kriteria nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,738 > 1,656$), atau $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hasil Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X_1 (beban Kerja), X_2 (Kompensasi) dan X_3 (lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.873	3	59.937	4.240	.017 ^b
	Residual	1767.002	125	14.136		
	Total	1886.875	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,240 dan taraf signifikansinya adalah 0,017. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima karena $0,017 < 0,05$ dan $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $4,240 > 2,680$, yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui beberapa hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan uji t diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,572 > 1,656$. Untuk mengetahui apakah pengaruh ini signifikan atau tidak, dapat dilihat dari nilai signifikan yaitu $0,011 < 0,05$. Dan koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,358 atau 35,8% yang membuktikan koefisien bernilai positif. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EX Batam Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang ada di PT EX Batam Indonesia sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, beban kerja karyawan harus seimbang agar karyawan dapat maksimal dalam kerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Lumintang, 2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado" membuktikan bahwa, dikarenakan tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu berat maka karyawan merasa terbebani, tugas dan tunjangan yang diberikan tidak

sesuai sehingga karyawan sangat merasa terbebani. Maka beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan uji t diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,288 > 1,656$. Untuk mengetahui apakah pengaruh ini signifikan atau tidak maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima, dapat dilihat dari nilai signifikan yaitu $0,011 < 0,05$. Dan koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,391 atau 39,1% yang membuktikan koefisien bernilai positif. Artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EX Batam Indonesia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Rukminidra, 2107) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016” diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Roda Jati Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rukminidra, 2107).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan uji t diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $1,738 > 1,656$. Untuk mengetahui apakah pengaruh ini signifikan atau tidak maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima, dapat dilihat dari nilai signifikan yaitu $0,005 < 0,05$. Dan koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,401 atau 40,1% yang membuktikan koefisien bernilai positif. Artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EX Batam Indonesia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Rukminidra, 2107) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016” diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Roda Jati Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rukminidra, 2107).

4. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,240 dan taraf signifikansinya adalah 0,017. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima karena $0,017 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. Dan nilai $Adjusted R^2 = 0,363$ atau 36,3%, sisanya 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Beban kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
2. Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
3. Lingkungan kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.
4. Beban kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asmawi-, M. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590–7599. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v5i12.03>
- Fatimah, F. N. D. (2016). *Panduan Menyusun Key Performance Indicator*. (N. Lestari, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Quadrant.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Ecoment Global*, 1, 51–62.
- Kasenda, R. (2013). Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.3(3)*, 853–859.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lumanaw, B. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
- Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *EMBA*, 4 No.1(Maret), 045–055.
- Moeheriono. (2014). *Perencanaan, aplikasi dan pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik* (1st ed.). Surabaya.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 Tahun 2012. (2012, July).
- Permendagri. (2013). Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Priyatno, D. (2008). *MANDIRI BELAJAR SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. MediaKOM.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Gava Media.
- Priyatno, D. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. (B. R. W, Ed.). Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Purnama Manurung S. The Effect of Direct and Indirect Compensation To Employee's Loyalty: Case Study At Directorate of Human Resources in PT Pos Indonesia. *J Indones Appl Econ* [Internet]. 2017;7(1):84–102. Available from: [http://www.ijsrm.in/v5-i12/3 ijsrm.pdf](http://www.ijsrm.in/v5-i12/3%20ijsrm.pdf)
- Rianse, U., & Abdi. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Rukminidra. (2107). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Roda Jati Karanganyar Tahun 2106. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17.
- Sitepu, A. T. (2013). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Manado. *EMBA*, 1.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (4th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (13th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CAPS.
- Tastariwal, S., Yunus, M., & Mahdani. (2015). Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel di Kota Banda Aceh. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1), 20–29.
- Pemecahan Masalah. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibawa, I. M. A., & Stephani, L. A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin (studi pada PT Duta Lestari Sentrama Denpasar). *E-Jurnal Manajemen Univesitas Udayana*, 3(1), 3078–3095.
- Wibowo. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. (M. . Dr.Ir.Drs. Adji Djojo, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.