

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN INNA PARAPAT HOTEL KABUPATEN SIMALUNGUN**

SKRIPSI

Oleh

**IRVAN DWI CANDRA
16.8320.185**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/9/20


1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan INNA Parapat Hotel Kabupaten Simalungun
Nama : **IRVAN DWI CANDRA**
NPM : 16 832 0185
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


(Amrin Mulia U. Nst, SE., MM)

Pembimbing I


(Dra. Isnaniah, LKS., MMA)

Pembimbing II


(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 12 Mei 2020



Irvan Dwi Candra
NPM : 168320185

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS

AKHIR / SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irvan Dwi Candra
NPM : 168320185
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas akhir / Skripsi.

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-eksklusive royalty free right)**, atas karya ilmiah saya berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan INNA Parapat Hotel Kabupaten Simalungun”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas atas Royalti Non-eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/ skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada Tanggal 12 Mei 2020
Yang menyatakan



Irvan Dwi Candra
168320185

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Parapat, kecamatan Girsang Sipangan Bolon kabupaten Simalungun pada tanggal 19 Desember 1998, dari Bapak Hadi Suherman dan Ibu Henny Tindaon , peneliti merupakan anak kedua dari 3 bersaudara. Pada tahun 2016 peneliti lulus dari SMA N 1 Girsang Sipangan Bolon ,dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.



ABSTRAK

IRVAN DWI CANDRA, 168320185, Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan INNA Parapat Hotel Kabupaten Simalungun. Skripsi. 2020.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun

Populasi pada penelitian ini seluruh Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun yang berjumlah 102 karyawan, dimana pengambilan sampel sebanyak 50 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan Kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F) dan koefisien determinasi.

Hasi penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, untuk pengaruh signifikan dan negatif variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan, Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun. Nilai *R Square* sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

IRVAN DWI CANDRA, 168320185, *The Effect of Compensation and Workload on the Performance of Employees of INNA Parapat Hotel, Simalungun Regency. Essay. 2020.*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation on employee performance, to determine and analyze the effect of workload on employee performance, to find out and analyze the effect of compensation and workload on employee performance at Inna Parapat Hotel, Simalungun Regency. The population in this study were all Inna Parapat Hotel, Simalungun Regency, amounting to 102 employees, where 50 employees were sampled by taking the formula of Slovin. Data collection techniques used in this study were documentation, interviews and questionnaires. The analysis technique used in this study is multiple linear regression, partial test (t test), simultaneous significance test (F test) and coefficient of determination.

The results of the study showed that the significant and positive influence of compensation variables on employee performance variables, for the significant and negative effects of workload variables on employee performance variables, testing conducted simultaneously showed that the compensation and workload variables had significant and positive effects on employee performance at Inna Parapat Hotel Simalungun Regency. R Square value of 0.729 or 72.9% which means there is an effect of compensation and workload on employee performance of 72.9%, while the remaining 27.1% other variables not examined by this study, such as leadership, discipline, environment work and other variables

Keywords: Compensation, Workload and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur tidak henti-hentinya penulis hanturkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, ridha dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa penulis hanturkan Shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tujuan disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam menyusun skripsi ini penulis telah mendapat banyak bantuan dan dukungan berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Hadi Suherman dan Ibunda Henny Sitindaon yang telah memberikan kasih sayang, dukungan baik moral maupun material dan doa nya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Dadan Ramdan M. Eng., M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, S.E., M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Rizca, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

6. Bapak Amrin Mulia U Nst, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Ibu Hesti Sabrina SE, M.Si selaku Sekretaris yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Staff Pengajar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi Universitas Medan Area yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
10. Bapak Pimpinan INNA Parapat Hotel Kabupaten Simalungun beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan riset kepada penulis, dan juga banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan Allah SWT senantiasa memberikan rahmat kepada kita.

Wabillahitaufiqwalhidayah Assalamualaikum Wr. Wb

Medan, 12 MEI 2020

IRVAN DWI CANDRA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja	8
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	9
2.1.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.5 Penilaian Kinerja	13
2.1.6 Indikator Kinerja.....	14
2.2 Kompensasi.....	16
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi	16

2.2.3	Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi	20
2.2.4	Indikator Kompensasi	21
2.3	Beban Kerja	23
2.3.1	Pengertian Beban Kerja	23
2.3.2	Faktor Mempengaruhi Beban Kerja	23
2.3.3	Kelebihan Beban Kerja	26
2.3.4	Perhitungan Beban Kerja	30
2.3.5	Indikator Beban Kerja.....	27
2.4	Hubungan Antar Variabel.....	31
2.5	Penelitian Terdahulu	33
2.6	Kerangka Konseptual	34
2.7	Hipotesis	35
BAB III	METODE PENELITIAN.....	36
3.1	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2	Populasi dan Sampel	37
3.3	Definisi Variabel Penelitian.....	39
3.4	Jenis dan Sumber Data	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.6	Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Gambaran Umum Hotel Inna Parapat.....	47
4.1.2	Visi dan Misi Hotel Inna Parapat	48
4.1.3	Organisasi dan Manajemen	49

4.1.4 Deskriptif Data	60
4.2 Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2	Proporsi Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.4	Pengukuran Skala Likert.....	41
Tabel 3.7	Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4.1	Skala Likert	61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Kompensasi.....	63
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Beban Kerja.....	65
Tabel 4.7	Deskripsi Tanggapan Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.8	Uji Validitas Kompensasi	69
Tabel 4.9	Uji Validitas Beban Kerja.....	69
Tabel 4.10	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.11	Pengujian Reliabilitas	71
Tabel 4.12	Uji Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.13	Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.14	Uji t.....	76
Tabel 4.15	Uji F.....	77
Tabel 4.16	Koefisien Detrminasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2 Grafik Histrogram.....	73
Gambar 4.3 P-Plot.....	73
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan handal dapat menjadikan perusahaan mampu bersaing dan menjaga eksistensinya dalam dunia usaha. Perkembangan dalam dunia usaha akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya yang tinggi dapat dilihat dan diukur melalui kinerja. Pada dasarnya kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja

perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal. 309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Martoyo (2010 hal. 15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi..

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Simamora (2008 hal.448) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Dan dimana sifat kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Selain kompensasi yang diberikan, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasil kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

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 (Tarwaka, 2011 hal. 106)

Dari riset awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan Inna Parapat Hotel diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai masih rendah seperti halnya pegawai yang

bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan, selain itu masih ada beberapa karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang begitu padat, sehingga kurang memperhatikan keterjalinan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan dari karyawan dalam bekerja.

Selain itu juga penggunaan waktu kerja diluar jam kerja ini biasanya terjadi setelah jam kerja usai atau diatas jam empat sore, para karyawan yang mengejar deadline pekerjaan seperti yang terjadi pada bidang keuangan lebih memilih untuk mengerjakannya dikantor dari pada membawanya kerumah. Dengan peningkatan standar pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan merasa lebih terbebani dengan target-target pekerjaan karena tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan serta kapasitas kemampuan mereka yang berakibat dengan pekerjaan yang tidak optimal, hal ini terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan

Tingkat kompensasi dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang juga dapat berdampak dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Berdasarkan uraian diatas maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun”**.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
2. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara Akademis, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Menurut Mangkunegara (2012 hal.67) menyatakan bahwa: “Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2011 hal. 548) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.”.

Menurut Hasibuan (2012 hal.80) mendefinisikan Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Dharma (2012 hal. 25) manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek dan panjang.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan kerja atau performance seseorang yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi didalam menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011 hal. 287) terdapat enam kriteria yang dapat digunakan yaitu:

1. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Hubungan interpersonal, tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

Sedangkan cara mengukur kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2011 hal.115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

1. Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
2. Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
3. Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
4. Kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yuwono (2010 hal.29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).

4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Manfaat pengukuran kinerja menurut Moehariono (2012 hal. 77) adalah sebagai berikut :

1. Pembuatan Kebijakan dan Pengawasan – Meningkatkan perumusan kebijakan dengan menyediakan dasar-dasar yang memadai bagi para pengambil keputusan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai kebutuhan dan kinerja pelayanan serta membuat keputusan realokasi sumber daya jika diperlukan.
2. Arahan Operasional – Memberikan cara yang lebih sistematis bagi para manajer untuk mendeteksi kekuatan dan kelemahan operasional serta untuk melakukan analisis program yang berkelanjutan.
3. Akuntabilitas – Dapat membantu dinas dan seluruh organisasi dalam memperoleh kepercayaan masyarakat dengan memperlihatkan hasil yang baik dari pendapatan yang diterima.
4. Perencanaan – Memfasilitasi perencanaan strategis dan operasional dengan cara menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam menetapkan tujuan dan sasaran serta merencanakan program-program untuk pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.
5. Pengelolaan – Memberikan dasar bagi identifikasi awal dari adanya penurunan efisiensi operasional dan cara untuk memperlihatkan

seberapa efisien sumber daya digunakan dalam penyediaan pelayanan dan pencapaian tujuan.

6. Penganggaran – Memperbaiki proses anggaran dengan sebisa mungkin membuat keputusan yang objektif mengenai alokasi dan redistribusi sumber daya, pengurangan biaya, dan menginvestasikan kelebihan/surplus dana.
7. Menyerahkan penyediaan pelayanan kepada pihak luar – Membantu terciptanya iklim yang kompetitif dalam penyediaan pelayanan oleh pihak luar dengan cara memberikan data biaya dan kinerja yang didokumentasikan dengan baik serta memonitor kinerja pihak kontraktor berkaitan dengan kualitas pelayanan.
8. Pengawasan kerja – Berguna dalam mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dengan memberikan dasar yang objektif bagi penetapan target kinerja dan memberikan masukan dan insentif.

2.1.4 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya

dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

Sedangkan menurut Gibson (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, komitmen, motivasi, budaya dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur Organisasi dan desain pekerjaan

Menurut Martoyo (2010 hal.15) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Sedangkan menurut Adityawarman (2015 hal. 34) bahwa pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

2.1.5 Penilaian Kinerja

Menurut Veitzhal Rivai (2011 hal. 549) “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Rivai (2011 hal. 554), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengaserikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.
2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan

pengembangan karier pegawai sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan pegawai dan perusahaan.

2.1.6 Indikator Kinerja

Menurut Mankunegara (2012 hal. 69) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu

perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan menurut Fadel (2010 hal. 195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman

Dalam menjalankan tugasnya bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi sering kali diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Menurut Mubarak (2017 hal. 93) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Menurut Suparyadi (2015 hal. 271) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan (Hamali, 2016 hal. 80). Kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan (Sutrisno, 2009 hal. 181).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016 hal. 291) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh personel berkualitas

Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena arus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.

3. Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan mengawasi biaya

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.

5. Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

6. Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7. Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja.

8. Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Sedangkan Tujuan kompensasi menurut T. Hani Handoko (2014 hal. 156) adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh Personalia yang Qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar.

Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin Keadilan

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

2. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan.

Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

3. Mengendalikan Biaya-Biaya

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

4. Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Sulastri (2010 hal. 69) Kompensasi pada dasarnya juga memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi perangkat pemberdayaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan kreatif dalam bekerja. Semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang akan ia terima, begitu pula sebaliknya. Hal ini dalam kelanjutannya akan mendorong perusahaan pada peningkatan produktivitas sekaligus penghematan untuk tidak mengeluarkan cost yang tidak perlu karena adanya efektivitas karyawan dalam bekerja.
2. Kompensasi dapat berfungsi sebagai perangkat untuk menjaga stabilitas perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin terjaga pula keseimbangan hak dan kewajiban serta keadilan antar pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya. Ini pada akhirnya

akan mendorong timbulnya suasana dan lingkungan kerja yang baik tersebut

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1. Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan .

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan Membayar.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator – Indikator Pemberian Kompensasi menurut Mangkunegara (2012 hal. 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2. Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai

4. Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu. Kedua metode pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

Menurut Husein (2008 hal. 16) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja dari pegawai

2. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4. Upah

Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Setianingsih (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tambengi, dkk (2016) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas

kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Tarwaka (2011 hal. 106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memperkirakan beban kerja pegawai pada suatu unit tertentu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui hal-hal berikut ini :

1. Berapa banyak karyawan yang bekerja untuk setiap hari, bulan atau tahun.
2. Kondisi kesehatan karyawan.
3. Rata-rata pekerjaan yang mampu ditangani.
4. Tindakan penunjang kerja baik secara langsung dan tak langsung yang dibutuhkan masing-masing karyawan.
5. Frekuensi dari masing-masing tindakan penunjang kerja yang harus dilakukan.

6. Rata-rata waktu yang dibutuhkan dari masing-masing tindakan penunjang medis baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011 hal. 130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

1. Faktor eksternal, yaitu faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal :

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
 - b. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
 - c. Waktu kerja dan waktu istirahat
 - d. Kerja secara bergilir
 - e. Pelimpahan tugas dan wewenang
2. Faktor internal :
- a. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
 - b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

2.3.3 Kelebihan Beban Kerja

Menurut Irwady 2008, kelebihan beban kerja (beban kerja berat) yang dirasakan oleh pegawai :

1. Harus melaksanakan pelayanan secara ketat selama jam kerja.
2. Terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keakuratan hasil pekerjaan.
3. Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keakuratan hasil pekerjaan.
4. Kontak langsung dengan berbagai macam sampel pemeriksaan yang berbahaya.
5. Kurangnya tenaga jumlah karyawan.
6. Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan.
7. Harapan pimpinan terhadap pekerjaan yang berkualitas.

8. Tuntutan keakuratan dalam bekerja.
9. Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.
10. Tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
11. Menghadapi karyawan lainnya dengan karakteristik yang berbeda satu dan lainnya
12. Setiap saat melaksanakan tugas delegasi dari pimpinan.
13. Tindakan untuk selalu menjaga keakuratan hasil pekerjaan.

2.3.4 Penghitungan Beban Kerja

Menurut Nursalam (2011), ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut.

1. *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b. Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d. Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan survei tentang kerja personel dengan langkah-langkah sebagai berikut

- a. Menentukan jenis personel yang akan di survei
- b. Bila jumlah personel banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel yang akan diamati dengan menggunakan metode *simple random sampling* untuk mendapatkan sampel yang representatif
- c. Membuat formulir kegiatan karyawan yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif dapat juga dikategorikan sebagai kegiatan langsung dan tidak langsung
- d. Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan *work sampling*
- e. Pengamatan kegiatan personel dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

2. *Time And Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya.

Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a. Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode *purposive sampling*
- b. Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel
- c. Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan
- d. Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan perusahaan, kegiatan karyawan dan kegiatan administrasi
- e. Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

3. *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi

personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

2.3.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Arika dalam Mahendrawan dan Indrawati (2015) adapun indikator dari beban kerja yang dirasakan karyawan adalah :

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

3. Waktu kerja dan waktu istirahat

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan.

4. Kerja secara bergilir

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.

5. Pelimpahan tugas dan wewenang

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.

6. Faktor somatis (kondisi kesehatan)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.

Sedangkan menurut Tambengi, dkk (2016) adapun dalam indikator untuk beban kerja adalah :

1. Waktu Kerja
2. Jumlah Pekerjaan
3. Tugas yang diberikan
4. Mengerjakan Tugas dengan Baik

2.4 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan

Menurut Martoyo (2010 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan

penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Besarnya kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Begitu juga penelitian yang dilakukan Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai perusahaan.



2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Menurut Adityawarman (2015 hal. 34) bahwa pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima pegawai.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Fernando Reinhard Tjiabrata (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan



2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan pada INNA PARAPAT HOTEL pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Oei, Francis Elizabeth Wijaya. (2012).	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat
2	Baiq Nurmalisa Dwinati (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

		Kota Mataram)	
3	Fernando Reinhard Tjiabrata (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
4.	Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

2.6 Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

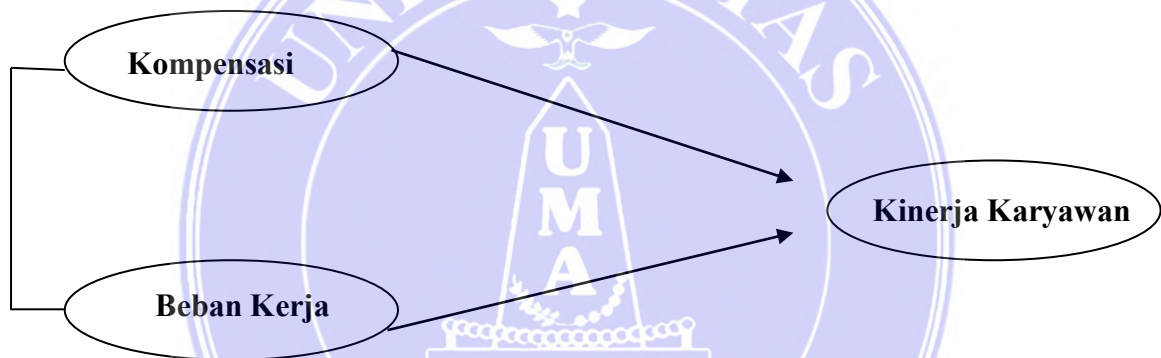
Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Menurut Martoyo (2010 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Adityawarman (2015 hal. 34) bahwa pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

H₁: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun

H₂: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun

H₃: Ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 : 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di INNA PARAPAT HOTEL yang berlokasi di Jl. Marihat No.1, Tiga Raja, Girsang Sipangan Bolon, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara 21174.

3.1.3 Waktu Penelitian:

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2019 sampai dengan April 2020, yang disajikan perinsian waaktu pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Okt				Nov				Des				Jan				Febr				Mar				Apr			
	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																												
Bimbingan Proposal																												
Seminar Proposal																												
Perbaikan Proposal																												
Pengumpulan Data																												
Penyusunan Skripsi																												
Seminar Hasil																												
Sidang Skripsi																												

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 89) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Inna Parapat Hotel berjumlah 102 karyawan.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2013 hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 102 karyawan tetap yang bekerja pada Inna Parapat Hotel. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2019 = 102

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{102}{2,02}$$

$$n = 50$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 102 pegawai tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 50karyawan.

Tabel 3.2
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Accounting	10 Orang	$N = \frac{10}{102} \times 50$	5
2	Engineering	13 Orang	$N = \frac{13}{102} \times 50$	6
3	HCD	9 Orang	$N = \frac{9}{102} \times 50$	5
4	Housekeeping	15 Orang	$N = \frac{15}{102} \times 50$	7
5	Binatu	3 Orang	$N = \frac{3}{102} \times 50$	1
6	F & B	25 Orang	$N = \frac{25}{102} \times 50$	13
7	Front Office	7 Orang	$N = \frac{7}{102} \times 50$	3
8	Marketing	6 Orang	$N = \frac{6}{102} \times 50$	3
9	Executive	14 Orang	$N = \frac{14}{102} \times 50$	7
Jumlah Sampel				50

Sumber: Inna Parapat Hotel

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Inna Parapat Hotel. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Inna Parapat Hotel dengan jumlah 50 karyawan.

3.3 Definisi Variabel Penelitian

Defensi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur dua variabel kompensasi dan beban kerja sebagai varibel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah penampilan kerja atau performance seseorang yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan didalam menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif Mankunegara (2012 hal. 69)	Likert
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah balas jasa atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan disumbangkan kontribusinya. Baik itu tenaga, pikiran, ide, dan kemampuan dalam mencapai keinginan perusahaan	1. Tingkat bayaran 2. Struktur Pembayaran 3. Penentuan Bayaran Individu 4. Metode Pembayaran 5. Kontrol Pembayaran Mangkunegara (2012 hal. 86)	Likert
Beban kerja (X ₂)	Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu	1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) 2. Tugas-tugas yang bersifat mental 3. Waktu kerja dan waktu istirahat 4. Kerja secara bergilir 5. Faktor somatis (kondisi kesehatan) Arika dalam Mahendrawan (2015)	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang digunakan atau diukur dalam suatu skala numerik atau angka.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket (kuisoner).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2011 hal. 142).

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_1 y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probailitas koefisien korelasinya. Hasil data yang dikumpul, maka dapat

dilakukan untuk pengujian validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Ghozali (2009 hal. 112)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Beban Kerja
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
e = Variabel pengganggu

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 88).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel indeviden berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun. Responden pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun. Nilai R^2 sebesar 0,729 atau 72,9% yang artinya ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9%, sedangkan sisanya 27,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam kompensasi berupa gaji diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya pihak kantor mampu memanfaatkan penggunaan waktu dalam bekerja yang diberikan kepada karyawan yang bekerja tidak melebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja yang akan berdampak dengan peningkatan kinerja karyawan
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dan pekerjaan yang tidak melebihi batas waktu dan memberikan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Baiq Nurmalisa Dwinati. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)*. Jurnal Magister Manajemen. Volume 8 – Issue 1 - Maret 2019
- Departemen Kesehatan RI. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI: 2009
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Fadel, Muhammad. (2010). *Reinventing Local Government*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Farham M Pontoh. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014
- Fernando Reinhard Tjiabrata. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017,
- Gibson, Robert L dan Marianne H. Mitchell. (2011). *Bimbingan dan konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamali (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015
- Irwandy, (2008). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006*. Makasar.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017

- Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016.*
- Lilis Sulastri. (2010). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung : La Goods Publishing.
- Martoyo, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Nursalam. (2011). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Oei, Francis Elizabeth Wijaya. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Ultima Accounting Vol 4. No.2. Desember 2012
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saefuddin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Shocker, Medical. (2008). *Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Dahlia I dan Paviliun Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi*. Jurusan Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI Offset
- Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldloud)*. Solo: Harapan Press.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yuwono. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

LAMPIRAN

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INNA PARAPAT HOTEL KABUPATEN SIMALUNGUN

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara /
i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang
menyerahkan kuisoner ini pertama kali

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inna Parapat Hotel Kabupaten Simalungun

SS	S	KS	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KOMPENSASI	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Bayaran					
1.	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
2.	Gaji yang diberikan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
	Struktur Pembayaran					
3.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
4.	Perbedaan gaji antar bagian sudah sesuai dengan harapan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan					
	Penentuan Bayaran Individu					
5.	Gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan					
6.	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan					
	Metode Pembayaran					
7.	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan					
8.	Bonus diberikan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan					
	Kontrol Pembayaran					
9.	Perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan					
10.	Biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan					
No	PERNYATAAN BEBAN KERJA	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tugas-Tugas Yang Bersifat Fisik (Sikap Kerja)					
	Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya					

1.	untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal					
2.	Tugas diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.					
	Tugas-Tugas Yang Bersifat Mental					
3.	Pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak guna untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal					
4.	Mampu bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat					
5.	Selama ini melakukan pekerjaan berpacu dengan waktu sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal					
6.	Pada saat jam istirahat mengerjakan pekerjaan guna untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal					
	Kerja Secara Bergilir					
7.	Tingginya perputaran tenaga kerja menjadi kecemasan untuk tidak bekerja dengan baik, sehingga harus melakukan pekerjaan dengan maksimal					
8.	Beban kerja yang berlebihan membuat sering tidak hadir ke kantor yang membuat pelimpahan tugas ke karyawan lainnya.					
	Faktor Somatis (Kondisi Kesehatan)					
9.	Beban kerja yang berlebihan membuat sering sakit.					
10.	Beban kerja yang berlebihan menjadikan pribadi yang temperamental					
No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Pekerjaan yang dilakukan dapat dengan teratur dan tersusun dengan rapi					
2.	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat dan penuh ketelitian					
	Kuantitas Kerja					
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
	Tanggung Jawab					
5.	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam					

	pekerjaan dengan sukarela					
6.	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas					
	Kerja Sama					
7.	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team					
8.	Saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain					
	Inisiatif					
9.	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
10.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					



LAMPIRAN

KOMPENSASI

Correlations

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	ttl
a1 Pearson Correlation	1	.275	.355*	.258	.291*	.081	.276	.190	.117	.159	.548*
Sig. (2-tailed)		.053	.011	.070	.040	.575	.052	.187	.418	.271	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
a2 Pearson Correlation	.275	1	.555*	.398*	.108	.101	.229	.174	.175	.210	.596*
Sig. (2-tailed)	.053		.000	.004	.457	.487	.110	.227	.225	.142	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
a3 Pearson Correlation	.355*	.555**	1	.178	.261	.019	.064	.356*	.050	.227	.563*
Sig. (2-tailed)	.011	.000		.216	.067	.894	.658	.011	.731	.113	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
a4 Pearson Correlation	.258	.398**	.178	1	.291*	.284*	.012	.330*	.188	.371*	.605*
Sig. (2-tailed)	.070	.004	.216		.040	.045	.935	.019	.192	.008	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
a5 Pearson Correlation	.291*	.108	.261	.291*	1	.143	.311*	.272	.061	.279*	.528*
Sig. (2-tailed)	.040	.457	.067	.040		.323	.028	.056	.673	.050	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
a6 Pearson Correlation	.081	.101	.019	.284*	.143	1	.141	.289*	.301*	.395*	.529*
Sig. (2-tailed)	.575	.487	.894	.045	.323		.329	.042	.034	.004	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
a7 Pearson Correlation	.276	.229	.064	.012	.311*	.141	1	.203	.351*	.094	.474*
Sig. (2-tailed)	.052	.110	.658	.935	.028	.329		.158	.012	.517	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

a8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.190 .187	.174 .227	.356* .011	.330* .019	.272 .056	.289* .042	.203 .158	1 .027	.313* .739	.048 .000	.569* .000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
a9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.117 .418	.175 .225	.050 .731	.188 .192	.061 .673	.301* .034	.351* .012	.313* .027	1 .005	.395* .000	.520* .000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
a10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.159 .271	.210 .142	.227 .113	.371* .008	.279 .050	.395** .004	.094 .517	.048 .739	.395* .005	1 .000	.571* .000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ttl	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.548* .000	.596** .000	.563* .000	.605* .000	.528** .000	.529** .000	.474** .001	.569* .000	.520* .000	.571* .000	1
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

BEBAN KERJA

Correlations

	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	ttl
b1 Pearson Correlation	1	.397*	.270	.334*	.028	.346*	.464**	.234	.350*	.219	.569*
Sig. (2-tailed)		.004	.058	.018	.846	.014	.001	.101	.013	.126	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b2 Pearson Correlation	.397*	1	.287*	.412*	.278	.294*	.474**	.421**	.544**	.395*	.719*
Sig. (2-tailed)	.004		.043	.003	.051	.038	.001	.002	.000	.005	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b3 Pearson Correlation	.270	.287*	1	.419*	.185	.404*	.419**	.317*	.362**	.256	.622*
Sig. (2-tailed)	.058	.043		.002	.197	.004	.002	.025	.010	.073	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b4 Pearson Correlation	.334*	.412*	.419*	1	.278	.266	.372**	.317*	.368**	.184	.623*
Sig. (2-tailed)	.018	.003	.002		.051	.062	.008	.025	.009	.200	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b5 Pearson Correlation	.028	.278	.185	.278	1	.189	.116	.530**	.439**	.095	.525*
Sig. (2-tailed)	.846	.051	.197	.051		.188	.421	.000	.001	.510	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b6 Pearson Correlation	.346*	.294*	.404*	.266	.189	1	.266	.311*	.295*	.227	.558*
Sig. (2-tailed)	.014	.038	.004	.062	.188		.062	.028	.038	.113	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b7 Pearson Correlation	.464*	.474**	.419*	.372**	.116	.266	1	.449**	.578**	.247	.686*
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.008	.421	.062		.001	.000	.083	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b8 Pearson Correlation	.234	.421**	.317*	.317*	.530**	.311*	.449**	1	.571**	.167	.691*
Sig. (2-tailed)	.101	.002	.025	.025	.000	.028	.001		.000	.246	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b9 Pearson Correlation	.350*	.544**	.362*	.368*	.439**	.295*	.578**	.571**	1	.409*	.781*
Sig. (2-tailed)	.013	.000	.010	.009	.001	.038	.000	.000		.003	.000

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
b10 Pearson Correlation	.219	.395*	.256	.184	.095	.227	.247	.167	.409**	1	.511*
Sig. (2-tailed)	.126	.005	.073	.200	.510	.113	.083	.246	.003		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ttl Pearson Correlation	.569*	.719*	.622*	.623*	.525**	.558*	.686**	.691**	.781**	.511*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



KINERJA KARYAWAN

Correlations

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	ttl
c1 Pearson Correlation	1	.212	.192	.084	.489**	.160	.007	.143	.262	.091	.496**
Sig. (2-tailed)		.140	.182	.564	.000	.266	.962	.324	.066	.532	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c2 Pearson Correlation	.212	1	.128	.448**	.169	.446**	-.013	.260	.303*	.204	.602**
Sig. (2-tailed)	.140		.375	.001	.242	.001	.928	.068	.032	.156	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c3 Pearson Correlation	.192	.128	1	.044	.422**	.070	.219	.262	.036	.221	.474**
Sig. (2-tailed)	.182	.375		.759	.002	.630	.127	.066	.804	.124	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c4 Pearson Correlation	.084	.448**	.044	1	-.100	.484**	.266	.285*	.450**	.159	.598**
Sig. (2-tailed)	.564	.001	.759		.491	.000	.062	.045	.001	.270	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c5 Pearson Correlation	.489**	.169	.422**	-.100	1	.051	.083	.173	-.034	.296*	.471**
Sig. (2-tailed)	.000	.242	.002	.491		.723	.567	.230	.816	.037	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c6 Pearson Correlation	.160	.446**	.070	.484**	.051	1	.091	.328*	.242	.084	.567**
Sig. (2-tailed)	.266	.001	.630	.000	.723		.530	.020	.091	.561	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c7 Pearson Correlation	.007	-.013	.219	.266	.083	.091	1	.360*	.334*	.365**	.505**
Sig. (2-tailed)	.962	.928	.127	.062	.567	.530		.010	.018	.009	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c8 Pearson Correlation	.143	.260	.262	.285*	.173	.328*	.360*	1	.110	.340*	.595**
Sig. (2-tailed)	.324	.068	.066	.045	.230	.020	.010		.447	.016	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c9 Pearson Correlation	.262	.303*	.036	.450**	-.034	.242	.334*	.110	1	.086	.527**

	Sig. (2-tailed)	.066	.032	.804	.001	.816	.091	.018	.447		.554	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
c10	Pearson Correlation	.091	.204	.221	.159	.296*	.084	.365**	.340*	.086	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.532	.156	.124	.270	.037	.561	.009	.016	.554		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ttl	Pearson Correlation	.496**	.602**	.474**	.598**	.471**	.567**	.505**	.595**	.527**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

BEBAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/9/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/9/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.662	4.235		5.823	.000		
x1	.779	.075	.787	10.342	.000	.995	1.005
x2	-.326	.064	-.390	-5.126	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: y

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.255	2	164.627	63.285	.000 ^b
	Residual	122.265	47	2.601		
	Total	451.520	49			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.718	1.61288	2.190

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y