

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO)
CABANG SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: CANDRA KIRANA
NPM	: 1605160221
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JI. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 4 November 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : CANDRA KIRANA
N P M : 1605160221
Program Studi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT.JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA.
Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

MUSLIH, SE., M.Si

RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M

UMSU
Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.I.P., M.M

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : CANDRA KIRANA
N.P.M : 1605160221
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD RAS MUIS, S.I.P., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

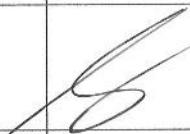
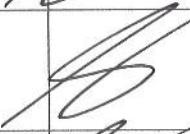
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	: CANDRA KIRANA
Program Studi	: MANAJEMEN
NPM	: 1605160221
Konsentrasi	: SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Nama Dosen Pembimbing	: MUHAMMAD RAS MUIS, S.I.P., M.M
Judul Penelitian	: PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA.

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Keterangan	Paraf Dosen
22-Agustus-2020/ 5-September-2020	-kuesioner penelitian -Perbanyak pertanyaan kuesioner/angket		
19-September-2020 3- Oktober-2020	-Perbaikan Bab 4 dan 5 -Perbaikan tabel dirapikan dan tulisan bab 4 -Tambahkan perkataan kesimpulan bab 5		
10-Okttober-2020	-Perbaikan Abstark		
15-Okttober-202	ACC skripsi dan daftar sidang meja hijau		

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan Oktober-2020

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(MUHAMMAD RAS MUIS, S.I.P.,M.M)



Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Candra Kirana
Npm : 1605160221
Program studi : Ekonomi Dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang DiMediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara".

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di universitas Muhammadiyah sumatera utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebesar-besarnya. Terima kasi

()

Candra Kirana

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTARK

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Keja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

Candra Kirana

Manajemen

Gmail: candrakirana480@gmail.com

Tujuan penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan metode kuantitatif dan metode asosiatif. Pada populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan dalam penelitian yang digunakan berjumlah 33 karyawan dengan menggunakan metode sampling atau Teknik sampel jenuh (total sampling). Dalam Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik wawancara, angket (kuesioner), studi dokumentasi, uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi berganda dan Teknik (uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji heterokedastis. Pengelolan dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 23 for windows. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dalam uji hipotesis ini menunjukan adanya pengaruh beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja tidak memediasikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera utara.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTARK

Effect of Workload on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT. Jasa Raharja (Persero) North Sumatra Branch

Candra Kirana

Management

Gmail: candrakirana480@gmail.com

The purpose of this research was carried out at PT. Jasa Raharja (Persero) North Sumatra Branch. The purpose of this study is to determine the effect of workload on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Jasa Raharja (Persero) North Sumatra Branch. The approach used in this research is the quantitative method approach and the associative method. The population in this study were all employees at PT. Jasa Raharja (Persero) Branch of North Sumatra, while the sample that met the criteria for sampling observation in the study used was 33 employees using the sampling method or saturated sampling technique (total sampling). In data collection techniques in this study using interview techniques, questionnaires (questionnaire), documentation study, validity test and reliability test. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis techniques and techniques (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. Management in this study used the SPSS version 23 for windows software program. The results of this study prove that partially in testing this hypothesis shows an effect. work load has a significant effect on employee performance and the effect of job satisfaction does not have a significant effect on employee performance and work load has a significant effect on job satisfaction furthermore job satisfaction does not mediate the effect of workload on employee performance at PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera north.

Keywords: **Workload, Employee Performance, Job Satisfaction**



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulilah puji dan syukur kita ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat hidayah-nya sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini berdasarkan hasil penilaian pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatra utara. Shalawat beriring salam kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW. Semogah kita mendapatkan keberkahan dan kesehatan dan adapun tujuan penulisan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA”** dan dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Sumatra Utara dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat berterima kasi kepada berbagai pihak yang banyak membantu dan memberikan dukungan dan masukan kepada penulis sehingga dapat terlaksanakan penyusunan skripsi ini. Dan pada kesempatan ini kali ini di izinkan penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada beberapa pihak :

1. Kedua orang tua saya tercinta Saiful dahlan dan Reni herawati, yang telah memberikan dukungan dan kasi sayang kepada saya dan memberikan masukan dan motivasi kepada saya
2. Bapak Dr. Agussani M.A.P selaku Rektor Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri S.E M.M M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

4. Bapak Ade Gunawan S.E M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
5. Bapak Dr Hasrudy Tanjung S.E M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara
6. Bapak Jasman syarifuddin Hsb, S.E M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekertaris program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
8. Bapak Muhammad Ras Muis S.IP M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan waktu memberikan arahan kepada saya dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulisan skripsi berjalan lancar.
9. Seluruh Baapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dan beserta Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
10. Kepada sahabat saya seangkata saya mengucapkan terima kasi atas dukungan dan masukan kalian sudah mensupport saya dari nol sampai sudah menyelesaikan penulisan skripsi saya ucapan terima kasi kepada Ade Darma, Dimas Aditya, Chandra Gunawan, Muhammad Rizki Andi, Tara Febri, Puspa Anggraini, Mefa Oktaviani Zuhri dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebut satu per satu yang ada di kelas D manajemen pagi
11. Kepada pihak PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatra Utara. Yang telah memberi kan izin kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan informasi lainnya.

12. Seluruh Staff dan Karyawan PT. jasa Raharja (persero) Cabang Sumatra Utara
yang telah memberikan informasi yang baik kepada saya

Penulisan ini menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna oleh karena itu penulisan mengarapkan kritik dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Wassalamu'allaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Medan
PENULIS

CANDRA KIRANA
1605160221

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	iiiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Masalah	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Uraian teoritis	8
2.2.1 kepuasan kerja	8
2.1.1.1 Pengertian kepuasan kerja	8
2.1.1.2 Faktor-faktor kepuasan kerja	9
2.1.1.3 Tujuan kepuasaan kerja	13
2.1.1.4 Pengukuran kepuasaan kerja	14
2.1.1.5 Indikator kepuasaan kerja	14
2.1.2 Beban kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	16
2.1.2.2 Factor mempengaruhi beban kerja	17
2.1.2.3 Pengukuran beban kerja	18
2.1.2.4 Indikator beban kerja	19
2.1.3 Kinerja karyawan	21
2.1.3.1 Pengertian kinerja karyawan	21
2.1.3.2 Faktor mempengaruhi kinerja karyawan.....	22
2.1.3.3 Tujuan penilaian kinerja karyawan	24

2.1.3.4. Indikator kinerja karyawan	26
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.3 Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Definisi Oprasional	33
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	35
3.4 Populasi Dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Analisis Data	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Deskripsi Data	50
4.2 Analisis Variabel Penelitian	58
4.2.1 Uji Asumsi Kelasik	58
4.2.2 Analisis jalur	63
4.2.3 Uji Hipotesis.....	65
4.3 Koefisien Determinasi.....	69
4.4 Pembahasan.....	70
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.4.3 Pengaruh Beban Keja Terhadap Kepuasan Kerja	72
4.4.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	73
BAB 5 PENUTUPAN.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

3.1 Indikator Kinerja karyawan	34
3.2 Indikator Beban Kerja	34
3.3 Indikator Kepuasan kerja	35
3.4 Waktu Penelitian	31
3.5 Populasi Dan Sampel	36
3.6 Skala Likert Dan Instrumen Penelitian	39
3.7 Karakteristik Responden Bedasarkan Jenis Kelamin.....	49
3.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
3.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
3.10 Skor Presentase Angket Kinerja Karyawan	51
3.11 Skor Presentase Angket Beban Kerja	53
3.12 Skor Presentase Angket Kepuasan Kerja	56
3.13 Hasil Uji Multikoliniaritas	60
3.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	63
3.15 Analisis Jalur Beban Kerja	64
3.16 Analisis Jalur Kepuasan Kerja	65
3.17 Hasil Uji Secara Parsial	66
3.18 Hasil Uji Variabel Mediasi	68
3.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	26
2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kryawan.....	27
2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.2.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kinerja Karyawan.....	30
3.8. Analisis Jalur	45
4.1 Hasil Uji Normalitas	59
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	66
4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	68
4.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Salah satunya adalah sumber daya manusia (Rolos et al., 2018).

Sumber daya manusia yang ada dimiliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan buat suatu perusahaan begitu juga sebaliknya. apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nasution, 2018).

Fatkuri & Riyanto (2019) mengatakan bahwasanya kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpengaruhi secara maksimal tujuan perusahaan. Menurut Nasution (2018) terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya karakteristik

situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja dan sikap para karyawan.

Dalam penelitian ini, tidak semua faktor kinerja karyawan yang tersebut diatas akan diteliti. Penulis hanya berfokus pada dua hal saja yakni beban kerja dan kepuasan kerja. Paramitadewi (2017) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Safitri & Astutik (2019) menyatakan “Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebahan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosen dan kejemuhan *understress*”.

Seperi halnya penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) menyatakan “beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung. Misalnya kelelahan menurutnya tingkat produktivitas pekerjaan. Kesalahan-kesalahan yang terjadi. Dan lain-lain”.

Sementara itu, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari pendapat menurut Nasution (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Muhammad Mahfudz (2017) “kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan adanya kepuasaan kerja mampu meningkatkan produktivitas. Adanya ketidak puasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang

mengutungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai. Maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja”.

Begitu pula dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan. Ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya (Nasution, 2018).

Namun berdasarkan survei yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara yang bergerak dibidang ansuransi yang dikelolah oleh (BUMN). Dari hasil survei awal yang dilakukan oleh penulis. Penulis menemukan suatu fenomena yang terjadi di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara yaitu penulis menemukan permasalahan berkaitan dengan beban kerja masih terdapat perbedaan (gap) antara job qualification dan job satisfaction, sehingga mengganggu kinerja yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara karyawan mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan sangat besar. Selain itu ketidakpuasan kerja terhadap perilaku pemimpin juga

dirasakan karyawan. Dimana pimpinan berlaku otoriter dalam memimpin dan kurang memberikan ruang kepada bawahan dalam menyuarakan pendapatnya. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dan kondisi kerja juga dirasakan para karyawan. Mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar pekerjaannya dan selanjutnya masih ada kinerja karyawan yang menurun yang ditandai dengan adanya karyawan datang terlambat pada masuk jam kerja serta masih ada karyawan yang kurang optimal saat melakukan pekerjaan terbukti dengan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis sangat tertarik untuk suatu penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan kepuasan kerja. Lebih tepatnya judul penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan Yang Di Mediasi kepuasan kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara”.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara. Dapat diperoleh informasi tentang suatu permasalahan yang ada di perusahaan yaitu:

1. Beban kerja masih terdapat perbedaan (gep) antara job qualification dan job satisfaction. Sehingga mengganggu kinerja yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara karyawan mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau terget hasil yang harus dicapai

dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan sangat besar.

3. ketidakpuasan kerja terhadap perilaku pemimpin juga dirasakan karyawan. Dimana pimpinan berlaku otoriter dalam memimpin dan kurang memberikan ruang kepada bawahan dalam menyuarakan pendapatnya.
4. masih ada kinerja karyawan yang menurun yang ditandai dengan adanya karyawan datang terlambat pada masuk jam kerja serta masih ada karyawan yang kurang optimal saat melakukan pekerjaan terbukti dengan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara beban kerja dan kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini penulis membatasi beban kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi. Selain itu dalam penelitian ini penulis menggunakan faktor kepuasan kerja sebagai variabel penegah yaitu (*Mediasi*). Antara beban kerja dan kinerja karyawan. Selain itu juga penulis membatasi pada karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara yang berjumlah 33 orang yang akan dijadikan responden pada penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

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

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara?

- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara?
- d. Apakah kepuasan kerja memediasi beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara?

1.5 Tujuan Peneliti

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja dengan mediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.

1.6 Manfaat peneliti

Secara manfaat teoritis penelitian ini diharapkan memberi manfaat antara lain:

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama

Selanjutnya manfaat praktis penelitian ini diharapkan memberi manfaat antara lain:

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan suatu masalah yang berkaitan dengan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara khususnya tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Djamil (2018) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selanjutnya, menurut Hussein (2017) menyatakan bahwa kinerja disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka sementara kualitas sebagai hasil kerja sesuai standar yang diberikan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan Noermijati (2018) pada dasarnya kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Juga seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Yang antara lain meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu menghasilkan output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Lebih lanjut menurut Akhmad & Hidayanti (2020) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Bila kinerja seseorang karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan baik jika mempunyai

keahlian tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Muis et al (2018) “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satunya adalah melalui penilaian kinerja atau menajemen kinerja”.

Sanuddin & Widjojo (2018) kinerja adalah suatu ukuran terakhir keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut, dapat kita disimpulkan bahwa “kinerja adalah suatu kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu. Organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individua tau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hari (2015) memberikan definisi kerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas

maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi. Attitude, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan dan struktur.

Selanjutnya, Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendahnya. Menurut Muis et al., (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya. Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai suatu prestasi yang diharapkan. Pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor individu

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.1.3. Tujuan Penilaian kinerja Karyawan

Djamil (2018) mengemukakan bahwa system penilaian kinerja karyawan mempunyai dua elemen pokok yakni:

1. Spesifikasi pekerjaan yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik dapat dicapai sebagai contoh. Anggaran operasi, arget produksi
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya prilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan criteria yang berlaku contoh. Laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keefektifitas penilaian kinerja karyawan sebagai berikut (Noermijati, 2018).

1. Usia dan pengalaman penilai maupun yang dinilai
2. Kepribadian mereka dan seberapa jauh kepribadian itu masih sesuai
3. Kinerja terdahulu dan sekarang dari pihak yang dinilai. Seseorang yang kinerjanya bertambah baik akan sangat gembira dan sedangkan yang kinerja menurun menjadi defensive
4. Apakah mereka tipe orang yang ramah atau tidak. Kesamaan sifat akan memudahkan dalam upaya saling memahami antara penilaian dengan yang dinilai.
5. Karakteristik situasi

6. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Selanjutnya Adapun jenis-jenis penilaian kinerja karyawan sebagai berikut (Syahyuni, 2018).

1. Penilaian hanya orang atasan.
2. Penilaian oleh kelompok lini. Atasan dan atasannya lagi Bersama sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
3. Penilaian oleh kelompok staf. Atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya. Atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komite. Sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir. Hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas

2.1.1.4.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi Baik pada tahap perencanaan. Tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur kinerjanya secara individu. Menurut Muis et al., (2018) yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keadadalan kerja
4. Sikap

Berikut penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yaitu terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja yaitu terdiri dari Qoutput dan kecepatan dalam melaksanakan kerja extra dan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
3. Keandalan kerja yaitu terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
4. Sikap yaitu terdiri dari sikap terhadap perusahaan. Sikap kepada pimpinan dan karyawan lainnya dan perusahaan serta kerja sama.

Selanjutnya seperti halnya penelitian yang dilakukan Syahyuni (2018) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja yaitu. Akurasi ketelitian tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktifitas yaitu kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknis serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan adalah tingkat dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaiannya pekerjaan dan tindak lanutnya.
5. Ketersedian adalah tingkat dimana karyawan tepat waktu mengobservasi penentuan waktu istirahat dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan adalah sejauh mana bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Setiap karyawan pasti memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Menurut Safitri & Astutik (2019) beban kerja adalah “suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai pekerjaan yang harus dihadapi. Dan mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembedaan yang berbeda-beda. tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah menungkinkan rasa bosen dan kejemuhan understress”.

Untuk mengetahui dan menghitung atau memperkirakan tingkat optimallisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seseorang tenaga kerja terhadap beban kerja pada satu unit kerja melalui analisis beban kerja. Menurut Tambengi et al., (2016) “analisis beban kerja adalah suatu 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”.

Irawati & Carollina (2017) “beban kerja merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam dalam menyelesasikan tugas-tugas suatu pekerjaan/jabatan atau kelompok jabatan/unit kerja yang dilaksanakan dalam kendaan kondisi normal”.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan Rolos et al., (2018) menyatakan bahwa “beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan. Akan muncul perasaan bosen namun sebaliknya. Jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan. Maka akan muncul kelelahan yang lebih besar. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah”.

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi. Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Maharani & Budianto, 2019).

Ahmad et al (2019) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurung waktu tertentu.

Kondisi diatas bisa disimpulkan bahwasannya beban kerja adalah suatu yang diterima oleh karyawan melebihi batas kemampuannya sehingga pekerjaannya tidak dapat terlaksanakan dengan baik dan tepat waktu dan membutuhkan perhitungan agar beban kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

2.1.2.2. Faktor Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis faktor beban kerja. Suatu Lembaga atau perusahaan harus mengetahui kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawannya. Untuk itu hendaknya perusahaan memperhatikan suatu faktor-faktor yang mempengaruhi

beban kerja. Ada pun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut (Irawati & Carollina, 2017):

1. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu.
 - a. Tugas (*Task*) tugas bersifat fisik seperti. Tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, kondisi Kesehatan dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya)

Selanjutnya Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu (Sisca et al., 2020):

1. Time pressure (tekanan waktu)
2. Jadwal kerja atau jam kerja

3. Role ambiguity dan role conflict role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran
4. Kebisingan
5. Information overload
6. Temperature extremes atau heat overload
7. Repetitive action
8. Tanggung jawab

2.1.2.3. Pengukuran beban kerja

Beban kerja dapat dilakukan dalam beberapa prosedur. Paramitadewi (2017) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga pengukuran beban kerja yaitu:

1. Pengukuran subjektif. Yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelapor oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan sekala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kerja. yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
3. Pengukuran fisiologis. Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Selanjutnya, pengukuran beban kerja menurut Rolos et al., (2018) menjelaskan dalam mengukur suatu beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu

pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerjaan. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja. Meningkatkan desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.2.4. Indikator beban kerja

dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator beban kerja menurut Ahmad et al., (2019) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai
4. Standar pekerjaan

Berikut penjelasan indikator beban kerja sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Pada kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjannya.

2) Penggunaan waktu kerja

Merupakan kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkungan, atau waktu baku atau dasar).

3) Terget yang dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya terget kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4) Standar pekerjaan

Merupakan standar kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya indikator beban kerja yang digunakan Safitri & Astutik (2019) sebagai berikut:

1. Beban waktu (*times load*)
2. Beban usaha mental (*mental effort load*)
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi). Ia akan dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang (Siagian & Khair, 2018).

Jufrizien (2016) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Rosita & Yuniati (2016) kepuasan kerja adalah “sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dapartemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja. Karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya”.

Menurut Prayogi et al., (2019) menyatakan “kepuasan kerja yaitu suatu reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluasi dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Menurut Ridho & Susanti (2019) kepuasan kerja merupakan “seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan”.

Menurut Changgriawan (2017) menyatakan “kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya. Yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting”.

D. Simanjuntak et al (2017) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan mereka. Kepuasaan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Dari pendapat para ahli diatas maka bisa disimpulkan bahwa Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang diperoleh. Dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Jufrizien (2016) sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk didalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

2. Keamanan kerja

Factor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja. Baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negative didalamnya. Misalnya bekerja pada pabrik cat atau zat kimia berbahaya.

3. Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidapuasan. Dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dengan adil kepada karyawan.

4. Manajemen kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja. Ventilitas penyinaran. Kantin. dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

6. Pengawasan (supervisor)

Bagi karyawan. Supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* yang tinggi.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Antribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar. Memahami dan mengakui pendapat atau prestasi kerja keluhan-keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam lingkungan perusahaan.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sangat sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Misalnya perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah. Memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

10. Fasilitas

Fasilitas atas ansuransi Kesehatan, Cuti kerja dana pensiunan atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan Arda (2017) yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Yang meliputi minat, ketertraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawannya. Meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahatnya, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan fasilitas yang diberikan. Promosi jabatan dan sebagainya.

Sitinjak (2018) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yaitu faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya.

1. faktor karyawan.

Faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecepatan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, Kepribadian, emosi, cara berpikir persepsi dan sikap kerja

2. faktor pekerjaan

faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan struktur organisasi pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan, finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.1.3.3.Tujuan Kepuasan Kerja

Putra & Frianto (2015) Tujuan dari kepuasan kerja adalah mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan. Termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya. Untuk mengetahui atribut-atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Simanjuntak et al., (2017) Tujuan kepuasan kerja adalah “suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.ini Nampak Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri”.

Hakim et al., (2018) Tujuan dari kepuasan kerja merupakan “suatu keadaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja. Tujuan mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan yang baik”.

2.1.3.4. Pengukuran Kepuasan kerja

Menurut Mangunegara (2003) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan dalam penggubanya. Karyawan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk.
 - 2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan wajah hal ini terdiri dari seni gambar wajah-wajah orang mulai dari seni gambar orang mulai dari sangat gembira hingga cemberut.
 - 3) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner Minnesota. Hal ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas hingga sangat puas
- Selanjutnya, menurut Sisca et al., (2020) menyatakan pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengukuran metode penilaian tunggal dalam penilaian ini seorang karyawan diberikan satu pertanyaan untuk direspon misalnya. Bagaimana tingkat kepuasan kerja anda terhadap pekerjaan saat ini kemudian karyawan yang sebagai responden akan mengisi jawaban dengan pilihan 1 sampai 5 dengan angka yang paling rendah adalah sangat tidak puas dan sampai angka tertinggi sangat puas.
- 2) Pengukuran metode penyajian nilai akhir aspek pekerjaan. Berbeda dengan penilaian tunggal yang lebih sederhana. Dalam metode ini diidentifikasi elemen-elemen penting dalam pekerjaan ditanyakan bagaimana perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut

2.1.3.5. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut D. Simanjuntak et al (2017) indikator untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja adalah:

1. Gaji

2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan sekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Berikut penjelasan dari indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji. Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri. Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja. Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan. Yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi. Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak. Proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja. Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Selanjutnya seperti halnya penelitian yang dilakukan Safitri & Astutik (2019) indikator kepuasan kerja ada lima yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap pembayaran/gaji.
3. Kepuasan terhadap promosi.
4. Kepuasan terhadap supervise/pimpinan.
5. Kepuasan terhadap teman kerja.

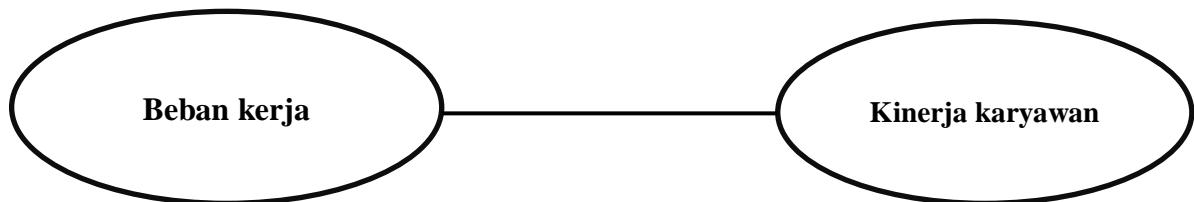
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rolos et al., (2018) menyatakan ada keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu “beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Adapun teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun. Atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut begitu juga sebaliknya. Setyawan A. A & Kuswati (2006) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi Ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Selanjutnya dalam

penelitian Paramitadewi (2017) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana beban kerja menjadi positif. Dan hal mengarah kepingkatan kinerja karyawan. Shah et al., (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana beban kerja yang tinggi menjadi suatu penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadikan sangat penting. Karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



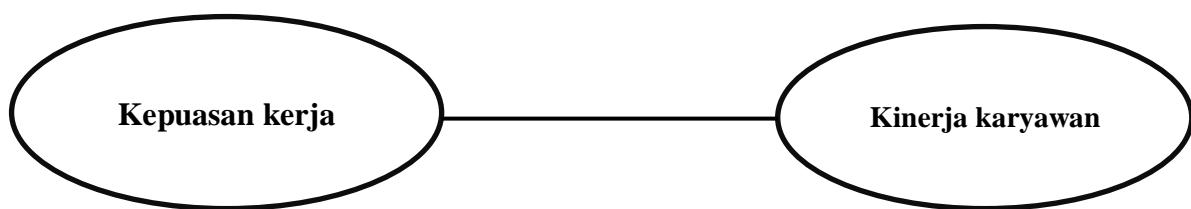
Gambar: 2.1. pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi menurut Nasution (2018). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya yang mereka lakukan akan memiliki energy emosional yang dapat diperlihat dengan rasa peduli dan terhadap organisasi (Indrawati, 2013). Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Saragih & Simarmata (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain apabila karyawan diperusahaan tersebut mendapatkan kepuasan. Karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Adapun berdasarkan beberapa penelitian menurut Jufrizen (2016); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018) menyimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata kepada karyawan yaitu diantara munculnya semangat dan kepuasan kerja. Menurut Adhan et al., (2020) dan (Syahputra & Jufrizen, 2019) yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai hal yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengembangan hipotesis yang lakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kepuasan kerja

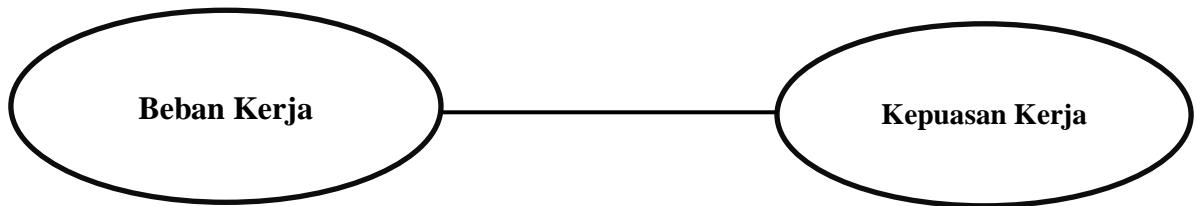
Beban kerja karyawan tercemin dalam suatu tugas utama para karyawan yaitu. Melaksanakan tugas dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja dalam bekerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh karyawan dalam

meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai karyawan dalam mendapatkan suatu informasi terkini. Baik mengenai perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidang keilmuannya. Karyawan lebih puas Ketika mereka diberikan beban kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi (Tandi & Syafei, 2016).

Dari hasil penelitian menurut Udriyah et al., (2017) mengemukakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Menurut Mustapha & Ghee (2013) memberikan hasil bahwa beban kerja ada hubungan negative yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya pada penelitian Mustapha & Ghee (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari. Karyawan lebih puas Ketika mereka diberikan beban yang lebih rendah. Dari penelitian Mansoor & Fida (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya ada pun teori dari penelitian terdahulu menyatakan bahwasannya beban kerja “Berpengaruh Signifikan” terhadap kepuasan kerja. Menurut Mahendrawan & Indrawati (2015) menyatakan bahwa beban kerja perpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wahyuni & Irfani (2019) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan menganggap pekerjaan sebagai beban kerja yang berat seperti pekerjaan yang terlalu banyak. Target kerja yang tinggi sementara waktu

penyelesaian terbatas menyebabkan karyawan merasa tertekan dan memicu munculnya rasa kelelahan serta dampak terhadap penurunan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis yang lakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

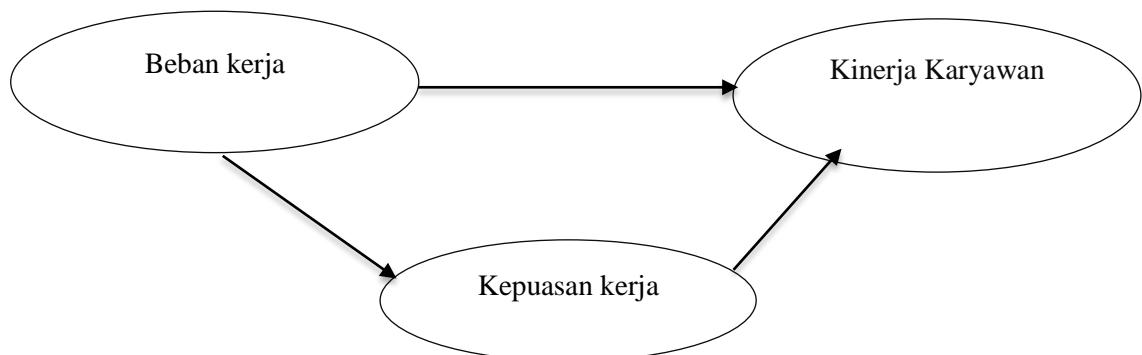


Gambar 2.3 Pengaruh Beban Kerja Terdapat Kepuasan Kerja.

2.2.4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan kajian-kajian diatas tersebut yang telah dijelaskan sebelumnya ini. Maka terlihat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini tertarik untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja “dimediasi” atau “diantarai oleh kinerja karyawan pengaruh tersebut dirangkum didalam gambar dibawah ini.



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

2.3. Hipotesis

Juliandi et al., (2014) menyatakan hipotesis merupakan suatu dugaan, atau kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah.

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.
4. Kepuasan kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Pada penelitian kali ini jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan asosiatif sebagai arah penelitian dan dimana dilihat dari jenis datanya penelitian mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dengan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif adalah “suatu penggunaan dalam penelitian status kelompok peristiwa pada waktu tertentu, melalui metode ini akan diperoleh data dan informasi tentang gambaran suatu fenomena, fakta, sifat dan serta hubungan fenomena tertentu secara komprehensif dan integral. Dengan demikian, pengulangan dalam penelitian kuantitatif dilakukan dalam rangka mendapatkan konsistensi atau reliabilitas data penelitian dan membuktikan penelitian yang telah ada”.

Penelitian assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis suatu permasalahan yang berhubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, dalam penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Definisi Operasional

Definisi oprasional merupakan petunjuk suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik dan buruknya pengukuran dari suatu penelitian dalam penelitian

ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) merupakan penampilan (*performance*) karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara. Serta dapat diindikasikan dari hasil pekerjaan yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Tabel III.1
Variabel Indikator Kinerja Karyawan

NO	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja
4	sikap

Muis et al., (2018)

2. Beban Kerja (Variabel Bebas)

Beban kerja (X) merupakan pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang indikasikan oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapainya pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.

NO	Indikator
1	Kondisi pekerjaan
2	Penggunaan waktu kerja
3	Target yang harus dicapai
4	Standar pekerjaan

Ahmad et al., (2019)

3. Kepuasan Kerja (Variabel Mediasi)

Kepuasan kerja (Z) yang dirasakan oleh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya

akan tinggi. Apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasaan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

NO	Indikator
1	Gaji
2	Pekerjaan itu sendiri
3	Rekan kerja
4	Atasan
5	Promosi
6	Lingkungan kerja

D. Simanjuntak et al., (2017)

3.3 Tempat dan Waktu penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara beralamat di JLN. Jend Gatot Subroto KM. 11,5 No 142 sei sikambing, Medan Helvetia, kota medan

3.3.2 Waktu penelitian

waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember s/d Maret2020 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada table dibawah ini:

Tabel III.4 Pelaksanaa riset

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan selanjutnya populasi pada penelitian ini adalah PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara Jln, Jend Gantot Subroto KM, 11,5 No. 142 sei sikambing kecamatan medan Helvetia. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti dan diketahui karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara berjumlah 33 orang karyawan.

Tabel III.5
Populasi penelitian dan rekapitulasi

No	Tingkat jabatan	Jumlah karyawan
1	Kepala cabang	1
2	Kepala bagian	4
3	Kepala sub bagian	6
4	Karyawan/staff	15
5	Calon pegawai	2
6	Pegawai harian organic	3
7	Langkah bakti	2
Jumlah		33

Sumber: PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap, serta dianggap mewakili populasi. Dan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sempel. Hal ini sering dilakukan bila

jumlah populasi relative kecil, jadi jumlah sampel dan populasi tetap adalah 33 karyawan.

Dan berdasarkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara berjumlah 33 karyawan, metode yang digunakan dalam pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Yaitu seluruh populasi mewakili sample hal ini sesuai dengan pendapat Arikunti dalam (Syafrina, 2017) dan menggunakan teknik sample jenuh karena sampel kecil kurang dari 100 populasi

Tabel III.6
Sampel PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara

No	Unit kerja	Jumlah
1	Kepala cabang utama Sumatra utara	1
2	Bagian asuransi	1
3	Bagian pelayanan	1
4	Bagian administrasi	1
5	Fungsional madya Tk ll	1
6	Sub bagian keuangan/ akuntansi dan PKBL	1
7	Sub bagian human capital dan umum	1
8	Sub bagian administrasi santunan	1
9	Sub bagian pelayanan	1
10	Sub bagian SUMB wajib dan humas	1
11	Sub bagian iuran wajib	1
12	Arjun arsiparis	1
13	Pelaksana administrasi IW	1
14	Pelaksana administrasi SW dan Humas	1
15	Samsat binjai	1
16	Samsat kuala begumit	1
17	Samsat stabat	1
18	Samsat P.brandan	1
19	Pelaksana administrasi pelayanan	1
20	Pelaksana administrasi	1
21	Ajun arsipparis	1
22	PA HC	1
23	PA sekertaris	1
24	PA HC umum/calon karyawan	1

25	Kasir	1
25	Pelaksana administrasi keuangan	1
26	Pelaksana administrasi PKBL	1
27	Pelaksana administrasi keuangan/calon karyawan	1
28	Pelaksana administrasi/karyawan harian organic	3
29	Samkel binjai/ langka bakti	1
30	PA pelayanan/langka bakti	1
31	Kantor pelayanan stabat/ penanggung jawab KPJR	1
JUMLAH		33

Sumber: sampel PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara

3.5. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara (*interview*)

Kartono (2016) menjelaskan wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses Tanya jawab, dimana dua orang atau lebih saling berhadapan secara fisik.

Dan untuk mendapatkan data penelitian melakukan Tanya jawab dengan karyawan PT. Jasa raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara di bagian divisi SDM yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian

3.5.2 Angket (*questioner*)

Kartono (2016) kuesioner atau angket adalah suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir, yang diajurkan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan (respon) tertulis penulisnya.

Angket dalam penelitian ini ditunjukan kepada karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara. Dalam menyebarkan questioner jenis skala yang digunakan adalah sekala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu.

Table III.7 Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat tidak Setuju	1

**Tabel III-4
Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan	Hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan kuantitas dan kualitas tertentu dilakukan dalam suatu periode tertentu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. sikap	Likert
2	Beban kerja	merupakan pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang indikasikan oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapainya	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Terget yang harus dicapai 4. Standar pekerja	Likert
3	Kepuasan kerja	Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi. Apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja	Likert

Sumber (diolah oleh penulis)

3.5.3 Studi dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah

karyawan yang ada di PT. Jasa raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara beralamat JLN. Jend Gatot Subroto KM. 11,5 No. 142 sei sikambing C.II, Medan Helvetia, kota medan dokumen ini deperlukan uantuk menyempurnakan/ mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajari

1. Uji validitas

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan akan digunakan Teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Sumber: Sugiyono (2016)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan 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 kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari r table

nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid (Sugiyono, 2016)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Saidani dan Arifin dalam Rejil seri utami (2018) uji realibilitas erguna untuk menetapkan apakah instrument, dalam hasil kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat diterima. Realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan lebih dari 0,8 adalah baik dan

Uji realibilitas dilakukan dengan rumus Cronbach alpha sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum \alpha b^2}{\alpha \mathbf{1}^2} \right] \right]$$

Sugiyono (2016)

keterangan:

n : jumlah sampel

X : Nilai skor yang dipilih

$\alpha \mathbf{1}^2$: Varians total

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

k : Jumlah butir pertanyaan

r : koefisien reliabilitas instrument

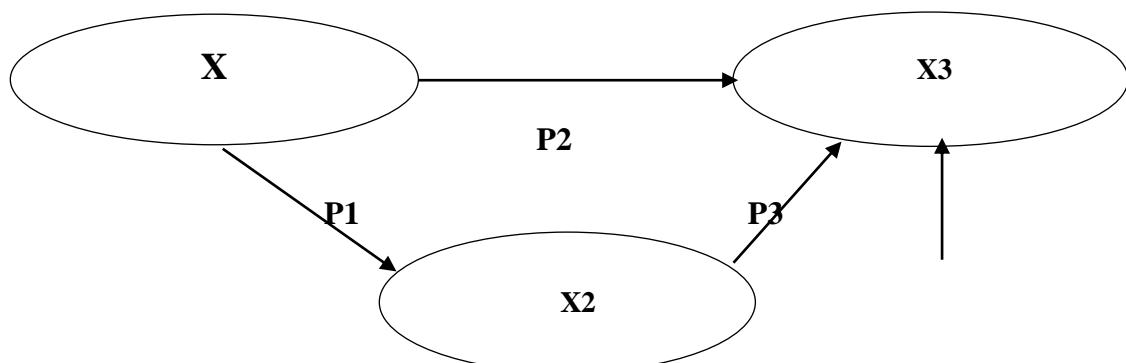
kriteria pengujian:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,60 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik analisis data

Menurut Juliandi et al., (2014) analisis jalur (*Path Analysis*) yaitu digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan suatu masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel. Sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Selanjutnya, analisis jalur (*Path Analysis*) adalah keterkaitan suatu hubungan pengaruh antara variabel bebas, variabel intervening/mediasi dan variabel terikat dimana peneliti mendefinisikan secara jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab variabel lainnya yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram atau gambar. Dalam melakukan pengelolaan melakukan bantuan program spss for windows versi 23.





Jalur:

Pengaruh langsung: $X_1 \rightarrow X_3$.

Pengaruh tidak langsung: $X_1 \rightarrow X_3$ melalui X_2

Persamaan

$$Z = \rho_1 X + \epsilon_1 Y$$

$$Y = \rho_2 X + \rho_3 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

P = koefisien jalur/path

X = beban kerja

Y = kinerja karyawan

Z = kepuasan kerja

Dalam pengujian berguna untuk membutikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variable terhadap variable lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara).

a. Pengaruh langsung (*Direct effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X (beban kerja) terhadap Z (kepuasan kerja). Pengaruh X (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) dan pengaruh Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan)

Kesimpulan:

- 1) Pengaruh langsung (*direct effect*) variable X terhadap Y mempunyai koefisien jalur $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Berarti pengaruh variable X_1 terhadap X_2 adalah signifikan.

- 2) Pengaruh langsung (*direct effect*) variable X terhadap Y mempunyai koefisien jalur $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Berarti pengaruh variable X terhadap Y adalah signifikan.
- 3) Pengaruh langsung (*direct effect*) variable Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur (original sampel /0) $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Berarti pengaruh varibel Z terhadap Y adalah signifikan.

b. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu varibel terhadap variable lain secara tidak langsung (pengaruh perantara).

Kesimpulan:

- 1) Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil ($>$) dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y. dengan demikian. Z bersifat memediasi pengaruh X terhadap Y. dengan kata lain varibel Z berperan sebagai varibel intervening.
- 2) Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil ($<$) dibandingkan dengan nilai pengaruh X terhadap Y. dengan demikian Z bersifat “tidak” bersifat memediasi pengaruh X terhadap Y. dengan kata lain varibel Z berperan sebagai varibel intervening.

3.6.1.1 Uji normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data

dengan bentuk lonceng (*bell shaped*) data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal yakni, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Santoso, 2010).

Cara lain untuk menguji normalitas yang digunakan adalah dengan melakukan uji asumsi normalitas data, uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel mempunyai distribusi data yang normal atau tidak, untuk menguji normalitas data suatu penelitian, salah satu alat yang digunakan adalah menggunakan uji *kalmogrow smirnov* (Pratama, 2017).

3.6.1.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear yang pasti antara peubah-peubah bebasnya untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat mempergunakan nilai VIF (*variance inflation factory*). Menurut Hair dalam Purwoto (2015), jika nilai VIF masih kurang dari 10, multikolinearitas tidak terjadi.

Dengan sepenuhnya semua asumsi regresi linear diatas, model yang dihasilkan dianggap baik untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Selanjutnya model dapat digunakan sebagai alat peramal, kemudian, lakukan pengujian terhadap keandalan model secara keseluruhan (uji simultan) dan pengujian terhadap keandalan sebagai variabel (uji parsial).

3.6.1.3 Uji heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya

tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara, dalam melakukan penelitian penulis menyebar kuisioner sebanyak 33 buah dengan meneliti hasil kuesioner berdasarkan jenis kelamin, usia, Tingkat pendidikan dari responden. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini. Penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 16 pertanyaan untuk variabel beban kerja yaitu varibel X dan 16 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan yaitu variabel Y selanjutnya varibel kepuasan kerja yaitu varibel angket yang disebarluaskan ini diberikan pada 33 orang karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.

Pada skala likert berlaku baik didalam menghitung varibel bebas maupun varibel terikat. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket tertinggi adalah 5 dan sekor terendah adalah 1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	72.7	72.7
	Perempuan	9	27.3	27.3
	Total	33	100.0	100.0

(sumber data diolah spss 23, diolah tahun 2020)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya jenis kelamin terbanyak (majoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 72,7% atau sebanyak 24 orang sedangkan Perempuan hanya 27,3% atau sebanyak 9 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-26 Tahun	3	9.1	9.1
	27-30 Tahun	18	54.5	54.5
	31-34 Tahun	12	36.4	36.4
	Total	33	100.0	100.0

(sumber data diolah spss 23, diolah tahun 2020)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya usia yang terbanyak (majoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 27-30 tahun dengan besaran nilai 54,5% atau sebanyak 18 orang. Sedangkan 31-34 tahun persentase nilainya adalah 36,4% atau sebanyak 12 orang dan untuk 23-26 tahun persentase nilainya sebesar 9,1% atau sebanyak 3 orang.

Tabel 4.3
karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	15.2	15.2
	S1	25	75.8	75.8
	Lainnya	3	9.1	9.1
	Total	33	100.0	100.0

(sumber data diolah spss 23, diolah tahun 2020)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya Tingkat pendidikan yang terbanyak (majoritas) yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berada di tingkat pendidikan S1 sebesar 75,8% atau sebanyak 25 orang dan SMA sebesar 15,2% atau sebanyak 5 orang dan tingkat pendidikan lainnya sebesar 9,1% atau sebanyak 3 orang.

a. Variabel kinerja karyawan (Y)

Table 4.4
Skor presentase angket kinerja karyawan

INDI KATOR	STS		TS		KS		S		SS	
	1	F	2	F	%	3	F	%	4	F
1	0	0	4	12,1	15	45,5	11	33,3	3	9,1
2	0	0	3	9,1	11	33,3	14	42,4	5	15,2
3	0	0	1	3,0	11	33,3	17	51,5	4	12,1
4	0	0	1	3,0	16	48,5	14	42,4	2	6,1
5	0	0	2	6,1	14	42,4	13	39,4	4	12,1
6	0	0	2	6,1	13	39,4	15	45,5	3	9,1
7	0	0	0	0	11	33,3	16	48,5	6	18,2
8	0	0	0	0	16	48,5	10	30,3	7	21,2
9	0	0	1	3,0	17	51,5	12	36,4	3	9,1
10	0	0	1	3,0	12	36,4	17	51,5	3	9,1
11	0	0	1	3,0	12	36,4	15	45,5	5	15,2
12	0	0	0	0	17	51,5	13	39,4	3	9,1
13	0	0	4	12,1	10	30,3	15	45,5	4	12,1
14	0	0	1	3,0	17	51,5	14	42,4	1	3,0
15	0	0	2	6,1	16	48,5	14	42,4	1	3,0
16	0	0	2	6,1	14	42,4	14	42,4	3	9,1

(sumber data diolah spss 23, diolah tahun 2020)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya:

1. Jawaban responden tentang “saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan” responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 karyawan atau sebesar 45,5%.
2. Jawaban responden tentang “saya dapat menyelesaikan dengan teliti” responden menjawab setuju sebanyak 14 karyawan atau sebesar 42,4%.
3. Jawaban responden tentang “saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab” responden menjawab setuju sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%.

4. Jawaban responden tentang “saya menyelesaikan tugas/pekerjaan tanpa melakukan kesalahan” responden menjawab setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebesar 48,5%.
5. Jawaban responden tentang “saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan” responden menjawab kurang setujuh sebanyak 14 karyawan atau sebesar 42,4%.
6. Jawaban responden tentang “saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan” responden menjawab setujuh sebanyak 15 karyawan atau sebesar 45,5%.
7. Jawaban responden tentang “saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan” responden menjawab setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebanyak 48,5%.
8. Jawaban responden tentang “saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan” responden menjawab kurang setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebanyak 48,5%.
9. Jawaban responden tentang “saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh kelompok tim” responden menjawab kurang setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebanyak 51,5%.
10. Jawaban responden tentang “saya selalu menunjukan kemampuan dan kemauan yang sangat baik untuk bekerjasama dan secara sehat dengan semua orang yang berkaitan dengan bidang tugas” responden menjawab kurang setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebanyak 51,5%.

11. Jawaban responden tentang “saya memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya saat ini” responden menjawab setujuh sebanyak 15 karyawan atau sebanyak 45,5%.
12. Jawaban responden tentang “saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik” responden menjawab kurang setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebanyak 51,5%.
13. Jawaban responden tentang “saya siap memperbaiki jika ada terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” responden menjawab setujuh sebanyak 15 karyawan atau sebesar 45,5%.
14. Jawaban responden tentang “saya selalu menghargai pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya” responden menjawab kurang setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%.
15. Jawaban responden tentang “saya selalu bersikap saling menghargai terhadap karyawan lain” responden menjawab kurang setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebesar 48,5%.
16. Jawaban responden tentang “saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan yang saya buat” responden menjawab kurang setujuh 14 karyawan sebesar 42,4% dan responden menjawab setujuh sebanyak 14 karyawan atau sebesar 42,4%.

b. Variabel beban kerja (X)

Table 4.5
Skor presentase angket beban kerja

INDI KATOR	STS		TS		KS		S		SS	
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	3,0	14	42,4	16	48,5	2	6,1

2	0	0	0	0	1	3,0	15	45,5	17	51,5
3	0	0	2	6,1	20	60,6	10	30,3	1	3,0
4	0	0	1	3,0	20	60,6	11	33,3	1	3,0
5	0	0	6	18,2	9	27,3	15	45,5	3	9,1
6	0	0	2	6,1	15	45,5	16	48,5	0	0
7	0	0	2	6,1	15	45,5	15	45,5	1	3,0
8	0	0	1	3,0	19	57,6	13	39,4	0	0
9	0	0	0	0	0	0	17	51,5	16	48,5
10	0	0	1	3,0	12	36,4	17	51,5	3	9,1
11	0	0	2	6,1	18	54,5	13	39,4	0	0
12	0	0	1	3,0	17	51,5	14	42,4	1	3,0
13	0	0	1	3,0	10	30,3	19	57,6	3	9,1
14	0	0	0	0	15	45,5	18	54,5	0	0
15	0	0	4	12,1	15	45,5	13	39,4	1	3,0
16	0	0	0	0	17	51,5	16	48,5	0	0

(sumber data diolah spss 23, diolah tahun 2020)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya:

1. Jawaban responden tentang “perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan karyawan” Sebagian besar responden menjawab setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebesar 48,5%.
2. Jawaban responden tentang “perusahaan ingin mencapai suatu target yang lebih, maka perusahaan selalu berdiskusi terdahulu dengan seluruh karyawan” Sebagian besar responden menjawab sangat setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%.
3. Jawaban responden tentang “saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” sebagai besar responden menjawab kurang setujuh sebanyak 20 karyawan atau sebesar 60,6%.
4. Jawaban responden tentang “saya selalu bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya” Sebagian besar responden menjawab kurang setujuh sebanyak 20 karyawan atau sebesar 60,6%.

5. Jawaban responden tentang “beban kerja yang diberikan perusahaan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang disesuaikan” sebagai besar responden menjawab setujuh sebanyak 15 karyawan atau sebesar 45,5%.
6. Jawaban responden tentang “karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan tepat waktu” sebagai besar responden menjawab setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebanyak 48,5%.
7. Jawaban responden tentang “saya bisa membagi waktu jam kerja dan diluar jam kerja” sebagaiman responden menjawab kurang setujuh sebanyak 15 karyawan atau sebanyak 45,5% dan menjawab setujuh sebanyak 15 karyawan atau sebanyak 45,5%
8. Jawaban responden tentang “jika diberikan perintah saya bersediah bekerja diluar jam kerja saya” Sebagian responden menjawab kurang setujuh sebanyak 19 karyawan atau sebanyak 57,6%.
9. Jawaban responden tentang “para karyawan harus mencapai target yang telah diberikan perusahaan dengan tepat waktu” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 17 atau sebanyak 51,5%.
10. Jawaban responden tentang “karyawan selalu berusaha mencapai terget yang dibebankan kepada mereka” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebanyak 51,5%.
11. Jawaban responden tentang “saya selalu siap mencapai terget yang diberikan perusahaan” Sebagian responden menjawab kurang setujuh sebanyak 18 karyawan atau sebanyak 54,5%.

12. jawaban responden tentang “saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” Sebagian responden menjawab kurang setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%
13. jawaban responden tentang “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 19 karyawan atau sebesar 57,6%.
14. Jawaban responden tentang “standar hasil kerja karyawan yang diberikan perusahaan selalu disesuaikan dengan kemampuan setiap tim kerja” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 18 atau sebesar 54,5%.
15. Jawaban responden tentang “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan” Sebagian responden menjawab kurang setujuh sebanyak 15 karyawan atau sebesar 45,5%.
16. Jawaban responden tentang “saya mampu memanfaatkan jam kerja saya dengan baik” Sebagian besar responden menjawab kurang setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%.

c. Varibel kepuasan kerja (Z)

Tabel 4.6
Presentase presentase Skor Angket Kepuasan Kerja

INDI KATOR	STS		TS		KS		S		SS	
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	16	48,5	15	45,5	2	6,1
2	0	0	0	0	0	0	16	48,5	17	51,5
3	0	0	1	30,0	19	57,6	13	39,4	0	0
4	0	0	0	0	18	54,5	14	42,4	1	3,0
5	0	0	4	12,1	10	30,0	16	48,5	3	9,1
6	0	0	0	0	16	48,5	17	51,5	0	0
7	0	0	1	3,0	16	48,5	16	48,5	0	0
8	0	0	0	0	19	57,6	14	42,4	0	0
9	0	0	0	0	0	0	16	48,5	17	51,5

10	0	0	0	0	11	33,3	19	57,6	3	9,1
11	0	0	1	3,0	16	48,5	16	48,5	0	0
12	0	0	0	0	15	45,5	17	51,5	1	3,0
13	0	0	0	0	10	30,3	20	60,6	3	9,1
14	0	0	0	0	14	42,4	19	57,6	0	0
15	0	0	1	3,0	15	45,5	17	51,5	0	0
16	0	0	0	0	16	48,5	17	51,5	0	0

(sumber data diolah spss 23, diolah tahun 2020)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya:

1. Jawaban responden tentang “gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja saya” Sebagian responden menjawab kurang setuju atau sebanyak 16 karyawan atau sebesar 48,5%.
2. Jawaban responden tentang “fasilitas yang diterima sudah mencukupi untuk menambah semangat dalam melaksanakan tugas” Sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 51,5%.
3. Jawaban responden tentang “gaji yang diberikan perusahaan sudah terbilang cukup’ Sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 karyawan atau sebesar 57,6%.
4. Jawaban responden tentang “saya bekerja sudah sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya saya laksanakan” Sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 karyawan atau sebesar 54,5%.
5. Jawaban responden tentang “saya memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi dari pekerjaan” Sebagian responden menjawab setuju sebanyak 16 karyawan atau sebesar 48,5%
6. Jawaban responden tentang “saya merasa senang dengan pekerjaan pada saat ini” sebagai responden menjawab setuju sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%.

7. jawaban responden tentang “suasana diperusahaan sangat mendukung saya dalam membangun hubungan keselarasan sosial” Sebagian responden menjawab kurang setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebesar 48,5% dan responden menjawab setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebesar 48,5%.
8. Jawaban responden tentang “pimpinan selalu memberi arahan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan” Sebagian responden menjawab menjawab kurang setujuh sebanyak 19 karyawan atau sebesar 57,6%.
9. jawaban responden tentang “pimpinan selalu memberikan masukan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas’ Sebagian responden menjawab sangat setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%.
10. Jawaban responden tentang “pimpinan harus memberikan masukan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 19 atau sebesar 57,6%.
11. Jawaban responden tentang “seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan” Sebagian responden menjawab kurang setujuh sebanyak 16 karyawan atau sebesar 48,5% dan responden menjawab setujuh menjawab 16 karyawan atau sebesar 48,5%.
12. Jawaban responden tentang “kejujuran dalam melaksanakan tugas cukup baik untuk memenuhi syarat pemberian promosi jabatan” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%
13. Jawaban responden tentang “promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan latar belakang Pendidikan karyawan’ Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 20 karyawan atau sebesar 60,6%.

14. Jawaban responden tentang “fasilitas lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan para karyawan” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 19 karyawan atau sebesar 57,6%.
15. Jawaban responden tentang “lingkungan pekerjaan saya berada dalam lingkungan yang sangat sehat” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%.
16. Jawaban responden tentang “lingkungan pekerjaan saya sangat nyaman dari kebisingan” Sebagian responden menjawab setujuh sebanyak 17 karyawan atau sebesar 51,5%.

4.2 Analisis variabel penelitian

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

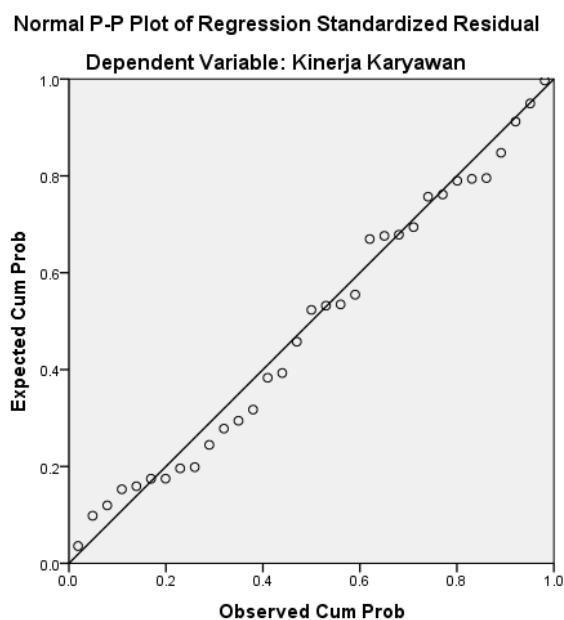
Dalam regresi linear berganda dikeal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (Best Linear Unbiased Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

- a. Normalitas
- b. Multikolinieritas
- c. Heteroskedastisitas

d. Autokorelasi

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal data antara variabel dependen dan variabel independent memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

- 1) Bila Tolerance digunakan $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang tidak serius.
- 2) Bila Tolerance degunakam $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius

Tabel 4.7
Tabel Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Beban Kerja	.362	.362	.362	1.000
2	(Constant)				
	Beban Kerja	.362	.392	.389	.973
	Kepuasan Kerja	.133	.209	.195	.973
					1.027

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Sumber hasil pengelolaan data spss 23 (data diolah 2020)

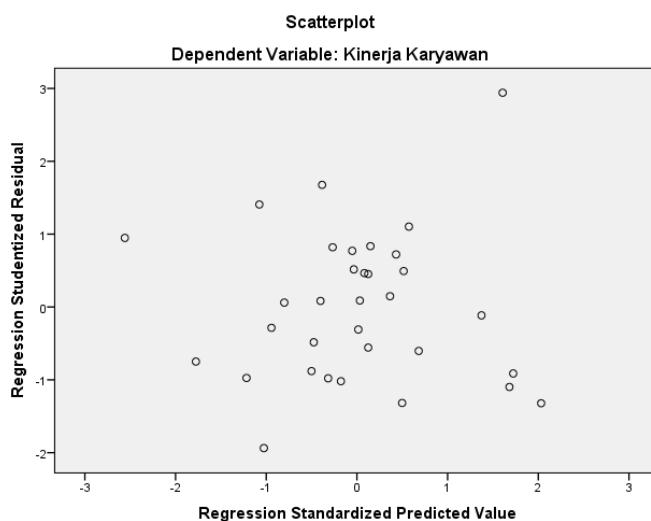
Ketiga variabel yaitu X, Z dan Y memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variable independen penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji multikolieritas diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflationel Faktor (VIF) untuk variabel beban kerja sebesar 1.027 dan varibel kepuasan kerja sebesar 1.027. dari masing-masing varibel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai Tolerance pada beban kerja sebesar 0.973 dan kepuasan kerja sebesar 0.973 dari masing-masing variabel nilai tolerance sebesar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolieritas antara variabel independent yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap varibel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimasukkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau *cross sectional*. Hal ini mempunyai arti bahwa satu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun berikutnya. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan Waston statistik, yaitu dengan melihat koefisien korelasi *Durbin Waston*. Cara mengetahui autokorelasi yaitu dengan melihat nilai *Durbin Waston* (D-W):

- 1) Jika nilai D-W dibawah-2, maka ada autokorelasi positif
- 2) Jika nilai D-W di antara -2sampai +2 maka tidak ada autokorelasi
- 3) Jika nilai D-W di atas -2, maka ada autokorelasi negatif.

Adapun data hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8
Tabel Uji Autokorelasi
Model Summary^c**

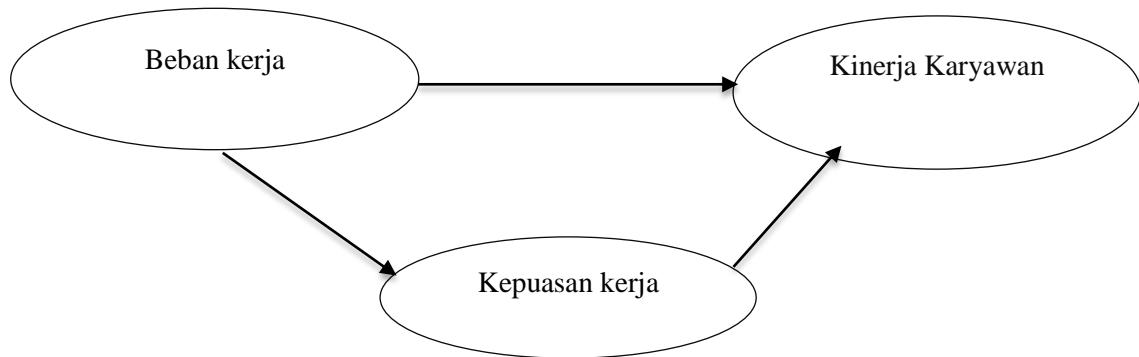
Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	31 ^a	.039	
2	30 ^b	.251	1.506

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja
 c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 d. Sumber hasil pengelolaan data spss 23 (data diolah 2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat diperolehan nilai *Durbin Waston* (D-W) yaitu sebesar 1,506 yang berarti $-2 < 1,506 < 2$ hal ini maka dapat disimpulkan bahwa dari angka Durbin-Waston tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.2.2. Analisis Jalur (*path analysis*)

Teknik analisis jalur digunakan apabila kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung secara variabel.



Tabel 4.9 Analisis Jalur Variabel Beban Kerja

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.024	11.364	.362	.007
	Beban Kerja	.426	.197		
2	(Constant)	15.659	18.647	.394	.408
	Beban Kerja	.464	.199		
	Kepuasan Kerja	.260	.222	.197	.251

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Sumber hasil pengelolaan data spss 23 (data diolah 2020)

Adapun persamaan analisis jalur pertama adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + e$$

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS 23 sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y = 33,024 + 0,426X_1 + 0,260$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- a. Konstanta (a) mempunyai regresi sebesar 33,024, artinya jika variabel independen Beban Kerja dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan sebesar 33,024.
- b. Beban Kerja (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,426, dengan arah hubungan positif artinya bahwa Beban Kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Kepuasan kerja (z) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,260 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat

Adapun persamaan analisis jalur yang kedua adalah sebagai berikut :

$$Z = a + bZ + bzyZ + \epsilon$$

Tabel 4.10 Analisis Jalur Variabel Kepuasan Kerja

Model	Coefficientsa			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.024	11.364	.362	.007
	Beban Kerja	.426	.197		.039
2	(Constant)	15.659	18.647	.394	.408
	Beban Kerja	.464	.199		.026
	Kepuasan Kerja	.260	.222	.197	.251

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Sumber hasil pengelolaan data spss 23 (data diolah 2020)

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS 23 sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Z = 15,659 + 0,464X + 0,260Z + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

1. Konstanta (a) mempunyai regresi sebesar 15,659, artinya jika variabel Beban Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 15,659.
2. Beban Kerja (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,464, dengan arah hubungan positif artinya bahwa Beban Kerja memiliki arah hubungan positif dengan kinerja karyawan
3. Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,260 dengan arah hubungan positif artinya bahwa Kepuasan Kerja memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3. Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara masing-masing variabel independent (X) tehadap variabel dependen (Y). Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $n - k$. Dimana $n =$ banyak observasi sedangkan $k =$ banyaknya variabel (bebas dan terikat).

**Tabel 4.11 Uji secara parsial
Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	33.024	11.364	.362	2.906
	Beban Kerja	.426	.197		2.159
	(Constant)	15.659	18.647	.840	.408
2	Beban Kerja	.464	.199	.394	2.334
	Kepuasan Kerja	.260	.222	.197	1.170

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Sumber hasil pengelolaan data spss 23 (data diolah 2020)

Dari kriteria pengambilan keputusan Juliandi et al., (2014)

1. H_0 diterima apabila $-T_{tabel} \leq T_{hitungan} \leq T_{tabel}$
2. H_a ditolak apabila $T_{hitungan} > T_{tabel}$ atau $-T_{hitungan} < -T_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% atau 0,05 dengan $33-3=30$ adalah 1,697

Dari tabel di atas dapat ditentukan nilai t tabel nya adalah jumlah observasi sebanyak 33 orang dan jumlah variabel sebanyak 3 variabel, sehingga dihasilkan $33-3 = 30$, untuk t tabel dengan hasil 33 dan probabilitas alpha 0,50 di dapatkan hasil 1,697.

a. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengolahan data SPSS 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,159$$

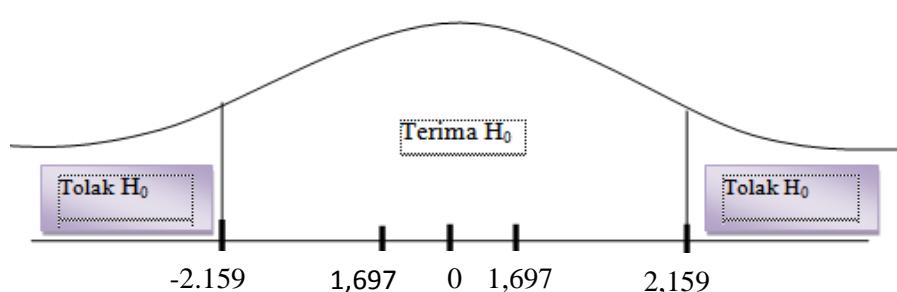
$$t_{tabel} = 1,697$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-2,159 \leq t_{hitung} \leq 2,159$

H_a diterima jika: 1. $t_{hitung} \geq 2,159$

2. $-t_{tabel} \leq -1,697$



Gambar 4.3 kriteria pengujian beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Beban Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,159$ lebih besar dari t_{tabel} 1,697 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,039 < 0,05 dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,039 adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengolahan data SPSS 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = .1,170$$

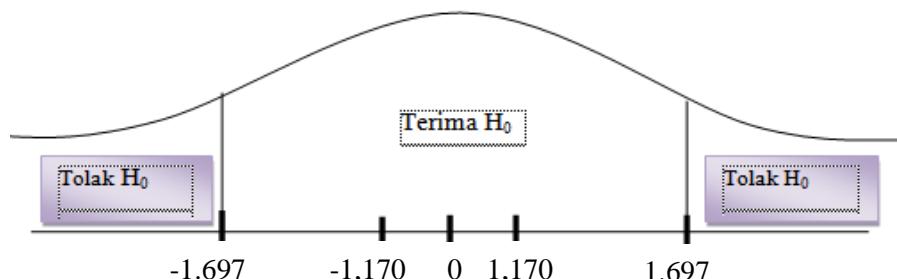
$$t_{tabel} = 1,692$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-1,697 \leq t_{hitung} \leq 1,697$

H_a diterima jika: 1. $t_{hitung} \geq 1,170$

$$2. -t_{tabel} \leq -1,697$$



Gambar 4.4 kriteria pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,170$ lebih kecil dari t_{tabel} 1,697 dengan nilai

signifikansi sebesar $= 0,251 > 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,251 adalah lebih besar dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari pengolahan data SPSS 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,334$$

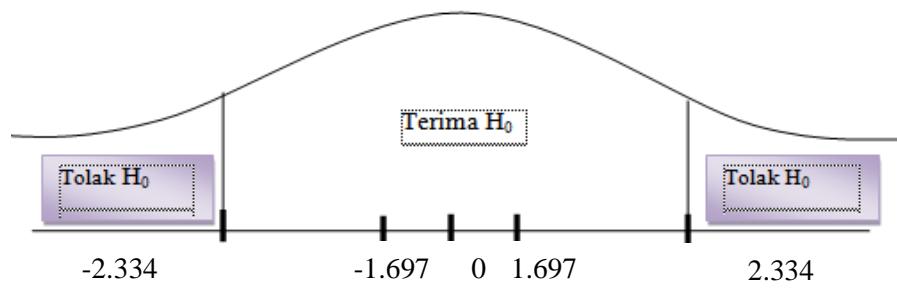
$$t_{tabel} = 1,697$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika: } -1,697 \leq t_{hitung} \leq 1,697$$

$$H_a \text{ diterima jika: } 1. t_{hitung} \geq 2,334$$

$$2. -t_{tabel} \leq -1,697$$



Gambar 4.5

kriteria pengujian beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Beban Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,334$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,697$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,026 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,026 adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.12 Uji Variabel Mediasi

Model	Beta ln	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 kepuasan kerja	.197 ^b	1.170	.251	.209	.973	1.027	.973

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors in the Model: (Constant), beban kerja
- c. Sumber hasil pengelolaan data spss 23 (data diolah 2020)

d. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel mediasi

Dari pengolahan data SPSS 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 1,170$$

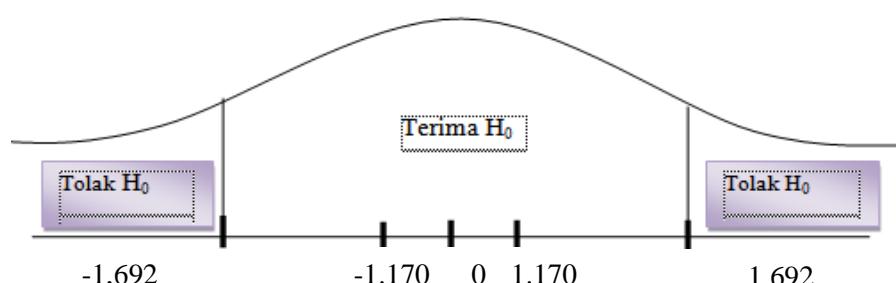
$$t_{tabel} = 1,697$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika: } -1,697 \leq t_{hitung} \leq 1,697$$

$$H_a \text{ diterima jika: } 1. t_{hitung} \geq 1,170$$

$$2. -t_{tabel} \leq -1,697$$

**Gambar 4.6 Kriteria**

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,170$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,697$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,251 > 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,251 adalah lebih besar dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.3. Koefisien Determinasi (*adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.362 ^a	.131	.103	5.13470	.131	4.662	1
2	.411 ^b	.169	.113	5.10433	.038	1.370	1

a. Sumber hasil pengelolaan data spss 23 (data diolah 2020)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) untuk melihat besaran pengaruh Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $R^2 = 0,103$, hal ini berarti hanya 10,3% kontribusi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kemudian selanjutnya untuk melihat besaran pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,113, hal ini berarti hanya 11,3% kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.4. Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

Berdasarkan dari hasil pengujian secara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasilnya menunjukkan $t_{hitung} = 2,519$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,697$ dengan nilai signifikan sebesar $0,039 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikan $0,039$ lebih kecil dari $0,05$ berarti menunjukan bahwa beban kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan pasti memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Menurut Safitri & Astutik (2019.) beban kerja adalah “suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai pekerjaan yang harus dihadapi. Dan mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembedaan yang berbeda-beda. tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah menungkinkan rasa bosen dan kejemuhan understress”.

Untuk mengetahui dan menghitung atau memperkirakan tingkat optimallisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seseorang tenaga kerja terhadap beban kerja pada satu unit kerja melalui analisis beban kerja. Menurut Tambengi, ddk (2016.) “analisis beban kerja adalah suatu frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasanya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”.

Menurut Irawati & Carollina (2017) “beban kerja merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan/jabatan atau kelompok jabatan/unit kerja yang dilaksanakan dalam kendaan kondisi normal”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawan Dan Kuswati (2016), Paramitadewi (2017) dan Shah, dkk (2016).

4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh pengaruh kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitungan} = 1,170$ lebih kecil dari $t_{tabel} 1,697$ dengan nilai signifikan sebesar $= 0,251 > 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikan 0,251 lebih besar dari 0,05 yang berate menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi menurut Nasution (2018). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya yang mereka lakukan akan memiliki energy emosional yang dapat diperlihat dengan rasa peduli dan terhadap organisasi penelitian oleh Indrawati (2013). Pada penelitian sebelumnya yang

telah dilakukan oleh menurut Saragih & Simarmata (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain apabila karyawan diperusahaan tersebut mendapatkan kepuasan. Karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian menurut Jufrizien (2016) dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata kepada karyawan yaitu diantara munculnya semangat dan kepuasan kerja.

4.4.3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh pengaruh beban kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,234$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,697$ dengan nilai signifikan sebesar $= 0,026 < 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikan 0,026 adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja karyawan tercemin dalam suatu tugas utama para karyawan yaitu. Melaksanakan tugas dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja dalam bekerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh karyawan dalam

meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai karyawan dalam mendapatkan suatu informasi terkini. Baik mengenai perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidang keilmuannya. Karyawan lebih puas Ketika mereka diberikan beban kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Udriyah (2017), Mustapha dan Ghee (2013) dan Mansoor dkk. (2011)

4.4.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitungan} = 1,170$ dari $t_{tabel} = 1,697$ dengan nilai signifikan sebesar $= 0,251 > 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikan 0,251 adalah lebih besar dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dimediasi oleh pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ridho & Susanti (2019) kepuasan kerja merupakan “seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan”.

Menurut Changgriawan (2017) menyatakan “kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik

pekerjaannya. Yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting”.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara
2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara
4. Kepuasan Kerja tidak dimediasi oleh pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan serta memperhatikan setiap kinerja karyawan dalam memberikan setiap aktivitas dan kegiatan yang menjadi beban kerja, karna beban kerja pada

2. penelitian ini berpengaruh dalam hal peningkatan dan penurunan kinerja karyawan
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, kemudian meneliti pada objek yang populasi karyawannya lebih banyak.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan dating dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 33 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(28), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Akhmad, F., & Hidayanti, N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Djamil, H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Erlangga
- Fatkuri, & Riyanto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stress Kerja Pada PT. Korin Technomic. *Manajemen Dan Akuntansi*, XIV(2), 262–273.
- Hakim, Y. R. Al, Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). *Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 03(01), 37–45.
- Hari, S. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Candrawinata (ed.); 1st ed.). Deepublish.
- Hussein, F. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Ratu Warda). Elmatera.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Thdp Kinerja Karyawan Dan Kpuasan Pelanggan Rumah Sakit Swasta Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17, 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Nasution, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? In *Rajawali Pers*.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mahendrawan, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3936–3961.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mansoor, M., & Fida, S. (2011). The impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), pp: 50-56.
- Muhammad Mahfudz. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mustapha, N., & Ghee, W. Y. (2013). Examining Faculty Workloadias

- Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), pp: 10-16.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Noermijati. (2018). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Keja Dan Kinerja Spiritual Manajemen Operasional* (1st ed.). Universitas Brawijaya Press.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. 6(6), 3370–3397.
- Pratama, A. (2017). *Jurnal Edik Informatika Model Simulasi Antrian Dengan Metode Kolmogorov-Smirnov Normal Pada Unit Pelayanan Jurnal Edik Informatika*. 7, 47.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, <Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Inbisnis>, 20(1), 39–51.
- Purwoto, A. (2015). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, 2(031), 59–66. <https://doi.org/10.1002/nme.607>
- Rejil seri utami, M. magdalena. (2018). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1–15.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.33370/jpw.v2i1.342>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>

- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariar konsep dan aplikasi dengan spss*.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018a). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 124–133.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018b). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. <Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Mbisnis>, 19, 124–123.
- Setyawan A. A, & Kuswati, R. (2006). Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(4):109.
- Shah, S. S. H., Jaffari, Raza, A. A., Ejaz, J. W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2011). Interdisciplinary. *Journal Of Contemporary Research In Business Workload And Performance Of Employees*, 3(5):68-69.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. <Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/MANEGGIO>, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. In *Jurnal Manejemen*.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., & Purba, S. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/11/9>
- Syahputra, I., & Jufrizan. (2019). *Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 104–116.

- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 77. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2660/2037>
- Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Tandi, T. E., & Syafei, I. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 1(11), 172–181.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtyas, R. R. B. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnins*, 18(3), 163–182.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*.
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Parsimonia ISSN 2355-5483*, 4(3), 278–288.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama	:	Candra Kirana
Npm	:	1605160221
Tempat Dan Tanggal Lahir	:	Medan-20-oktober-1998
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Agama	:	Islam
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Anak Ke	:	4 dari 4 saudara
Alamat	:	Jln. Perkutut Kec. Helvetia Medan
No Hp	:	085359019998

DATA ORANG TUA

1. Ayah : Saiful Dahlan
2. Pekerjaan : Pensiunan Bumn
3. Ibu : Reni Herawati
4. Pekerjaan : Wiraswata
5. Alamat Orang Tua : Jln. Payah Bujuk Seuleumak Kec. Langsa Baro/Aceh

Riwayat Orang Tua

1. 2004-2010 : SD Negeri 12 Kota Langsa (Tamat)
2. 2010-2013 : SMP Negeri 3 Kota Langsa (Tamat)
3. 2013-2016 : SMA Negeri 1 Kota Langsa (Tamat)
4. 2016-2020 : Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Oktober 2020

Candra Kirana

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Candra Kirana

Npm : 1605160221

Fakultas : ekonomi & Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya telah selesai melakukan riset di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara, Demikian surat pernyataan ini saya buat guna pengurusan izin selesai riset dari pihak Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Dan apabilah pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi dan bertanggung jawab atas resiko apabilah terjadi hal-hal yang tidak kita inginkan dalam hal saya riset di instansi PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Demikian surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Saya ucapan terima kasi.

Medan, Oktober 2020

Pemohon

Candra Kirana

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat.

Bersama ini saya Candra Kirana (1605160221) dari Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, memohon kesedian Bapak/Ibu sdr/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan, informasi yang diberikan sebagai data observasi dalam rangka penyusunan skripsi pada program sarjana Ekonomi Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dengan judul. **“Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara”.** Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk mengisi kuesioner

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat saudara/saudari
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda Checklist (✓) pada salah satu jawabannya yang paling sesuai menurut saudara/saudari.
3. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja
4. Setelah melakukan pengisian, mohon bapak/ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
5. Ada 5 (lima) alternatif jawaban tersebut sebagai berikut:
 - a. SS : Sangat setuju : dengan skor 5
 - b. S : Setuju : dengan skor 4
 - c. KS: Kurang setuju : dengan skor 3
 - d. TS : Tidaksetuju : dengan skor 2

e. STS : Sangat tidak setuju : dengan skor 1

B. Karakteristik/ Identitas Responden

a. Nomor Responden :

b. Jenis Kelamin :

Laki-laki Perempuan

c. Usia :

d. Tingkat Pendidikan

SMA/SMK SASTRA (S2)
 SASTRA (S1) DIPLOMA (D3)

e. Masa Kerja :

f. Golongan Jabatan :

g. Keterangan beri tanda checklist (✓)

Simbol	Keterangan	Bobot nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

SURAT PENGANTAR ANGKET

Kepada Yth.

Bapak/ibu karyawan.

PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara.

Di medan

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian.

Assalamu'alaikumwr.wb

Dengan Hormat.

Sehubungan pelaksanaan riset yang saya akan lakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara. Dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**". Maka saya memohon kesedian kepada bapak/ibu untuk menjadi responden pada penelitian pada penelitian ini dengan mengisi daftar kuesioner dengan sejurnya untuk kepentingan karya ilmiah saya dan saya hanya mengambil ringkasan dari hasil rekapitulah yang akan saya dipublikasikan. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu kegiatan bapak/ibu, dalam hal ini saya akan berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang bapak/ibu berikan.

Atas kesedian dan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut, saya mengucapkan terimakasi sebesar-besarnya.

Hormat saya.

Candra kirana

Kinerja Karyawan (Y)

NO	ButirPertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A	KualitasKerja					
1	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab					
4	Saya menyelesaikan tugas/pekerjaan tanpa melakukan kesalahan					
B	KuantitasKerja					
5	Saya telah mencapai standar kerja yang yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan					
6	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan					
7	Saya mempu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan					
8	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.					
C	KeandalanKerja					
9	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh kelompok tim					

10	Saya selalu menunjukkan kemampuan dan kemauan yang sangat baik untuk bekerjasama dan secara sehat dengan semua orang yang berkaitan dengan bidang tugas				
11	Saya memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya saat ini				
12	Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik				
D	Sikap				
13	Saya siap memperbaiki jika ada terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan				
14	Saya selalu menghargai pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya				
15	Saya selalu bersikap saling menghargai terhadap karyawan lain				
16	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan yang saya buat				

Beban Kerja (X)

NO	ButiranPertanyaan	SS	S	KS	TS	SS
A	KondisiPekerjaan					
1	Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan karyawan					
2	Perusahaan ingin mencapai suatu target yang lebih, maka perusahaan selalu berdiskusi terdahulu dengan seluruh karyawan					
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan					

	tingkat kesulitan yang tinggi				
4	Saya harus bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaansaya				
B	Penggunaan Waktu Kerja				
5	Beban kerja yang diberikan perusahaan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang disesuaikan				
6	Karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan tepat waktu				
7	Saya bisa membagi waktu jam kerja dan di luar jam kerja				
8	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepada saya				
C	Target Yang Harus Dicapai				
9	para karyawan harus mencapai target yang telah diberikan perusahaan dengan tepat waktu				
10	Karyawan selalu berusaha mencapai target yang dibebankan kepada mereka				
11..	Saya selalu siap mencapai target yang diberikan perusahaan				
12	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan				

	tingkat kesulitan yang tinggi					
D	Standar Pekerjaan					
13	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
14	Standar hasil kerja karyawan yang diberikan perusahaan selalu disesuaikan dengan kemampuan setiap tim kerja					
15	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan					
16..	Saya mampu memanfaatkan jam kerja saya dengan baik					

KepuasanKerja (Z)

NO	BUTIR PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
A	Gaji					
1	gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja saya					
2	Fasilitas yang diterima sudah mencukupi untuk menambah semangat dalam melaksanakan tugas					
3	Gaji yang diberikan perusahaan sudah terbilang cukup					

B	PekerjaanItuSendiri				
4	Saya bekerja sudah sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya saya laksanakan				
5	Saya memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi dari pekerjaan				
6	Saya merasa senang dengan pekerjaan pada saat ini				
C	Rekan Kerja				
5	Suasana di perusahaan sangat mendukung saya dalam membangun hubungan kerja dengan rekan sekerja				
6	Suasana di perusahaan sangat mendukung saya dalam membangun rasa hormat dari rekan sekerja				
7	Suasana di perusahaan sangat mendukung saya dalam membangun hubungan keselarasan sosial				
D	Atasan				
8	Pimpinan selalu member arahan kepada karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang dikerjakan				
9	Pimpinan selalu memberikan dukungan sosial terhadap para karyawan				
10	Pimpinan harus memberikan masukan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas				
E	Promosi				
11	Seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan				
12	Kejujuran dalam melaksanakan tugas cukup baik				

	untuk memenuhi syarat pemberian promosi jabatan				
13	Promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan latar belakang Pendidikan karyawan.				
	Lingkungan kerja				
14	Fasilitas lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan para karyawan				
15	Lingkungan pekerjaan saya berada dalam lingkungan yang sangat sehat				
16..	Lingkungan pekerjaan saya sangat nyaman dari kebisingan				

Tabulasi Hasil Jawaban Responden

JK	TP	U	Variabel Kinerja Karyawan (Y)																T
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	1	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	46
2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	52
1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	58
1	1	2	3	5	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	55
1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
1	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	52
1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	60
1	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	56
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	50
2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	56
1	1	3	5	4	3	2	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	2	4	60
1	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	56
1	2	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	56
2	2	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	54
1	2	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	56
2	2	2	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	61
1	2	2	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	3	57
1	2	2	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
1	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
2	2	1	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	60
1	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	54
2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
1	1	2	3	3	5	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	52
2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	57
1	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	2	4	61
2	2	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	65
1	2	2	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	62
1	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	2	62
1	3	3	4	5	4	3	4	3	5	5	2	3	4	3	2	3	4	5	59
1	2	2	3	3	2	3	2	3	4	5	3	4	4	4	3	2	3	2	50
1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	56
1	2	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	75

Variabel Beban Kerja (X)																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	T
3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	50
3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	57
3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	3	59
4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	59
4	5	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	59
4	5	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	57
4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	56
3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	63
5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	57
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	55
3	5	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	56
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	53
3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	60
4	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	58
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	56
4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	63
3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	59
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	53
4	5	2	4	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	57
3	4	3	5	4	3	2	4	5	3	3	5	4	3	2	4	57
4	5	4	3	3	2	4	2	5	2	3	3	4	3	2	3	52
3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	2	3	2	3	2	4	55
4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	52
2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	46
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	66

Variabel Kepuasan Kerja (Z)																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	T
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	55
3	5	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	56
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53
3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	60
4	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	58
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	56
4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	63
3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	59
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	56
3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	63
5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	57
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	55
3	5	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	56
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53
3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	60
4	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	58
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	56
4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	63
3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	59
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	58
3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	56
3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	53
3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	60
4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	58
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	56
4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	63
3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	59
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	53
4	5	2	4	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	57
3	4	3	5	4	3	2	4	5	3	3	5	4	3	2	4	57

Output Spss Untuk Distribusi Frekuensi

Notes

Output Created		17-SEP-2020 11:25:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	33
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES VARIABLES=JK TP U /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Statistics

	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Usia
N	Valid	33	33
	Missing	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	Laki-laki	24	72.7	72.7	72.7
Valid	Perempuan	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	15.2	15.2
	S1	25	75.8	90.9
	Lainnya	3	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-26 Tahun	3	9.1	9.1
	27-30 Tahun	18	54.5	63.6
	31-34 Tahun	12	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0

Qoutput Spss Untuk Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	57.4848	5.42057	33
beban kerja	57.4545	4.60361	33
kepuasan kerja	58.4848	4.12402	33

Correlations

		kinerja karyawan	beban kerja	kepuasan kerja
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.362	.133
	beban kerja	.362	1.000	-.163
	kepuasan kerja	.133	-.163	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	.019	.230
	beban kerja	.019	.	.182
	kepuasan kerja	.230	.182	.
N	kinerja karyawan	33	33	33
	beban kerja	33	33	33
	kepuasan kerja	33	33	33

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	beban kerja ^b	.	Enter
2	kepuasan kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^c

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						Durbin- Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.362 ^a	.131	.103	5.13470	.131	4.662	1	31	.039		
2	.411 ^b	.169	.113	5.10433	.038	1.370	1	30	.251	1.506	

a. Predictors: (Constant), beban kerja

b. Predictors: (Constant), beban kerja , kepuasan kerja

c. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.922	1	122.922	4.662	.039 ^b
	Residual	817.320	31	26.365		
	Total	940.242	32			
2	Regression	158.617	2	79.308	3.044	.063 ^c
	Residual	781.625	30	26.054		
	Total	940.242	32			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), beban kerja
- c. Predictors: (Constant), beban kerja , kepuasan kerja

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	33.024	11.364			2.906	.007					
beban kerja	.426	.197	.362	.362	2.159	.039	.362	.362	.362	1.000	1.000
(Constant)	15.659	18.647			.840	.408					
beban kerja	.464	.199	.394	.394	2.334	.026	.362	.392	.389	.973	1.027
kepuasan kerja	.260	.222	.197	.197	1.170	.251	.133	.209	.195	.973	1.027

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model	Excluded Variables ^a						
	Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1 kepuasan kerja	.197 ^b	1.170	.251	.209	.973	1.027	.973

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
- b. Predictors in the Model: (Constant), beban kerja

Coefficient Correlations^a

Model		beban kerja	kepuasan kerja
1	Correlations	beban kerja	1.000
	Covariances	beban kerja	.039
2	Correlations	beban kerja	1.000
		kepuasan kerja	.163
	Covariances	beban kerja	.039
		kepuasan kerja	.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

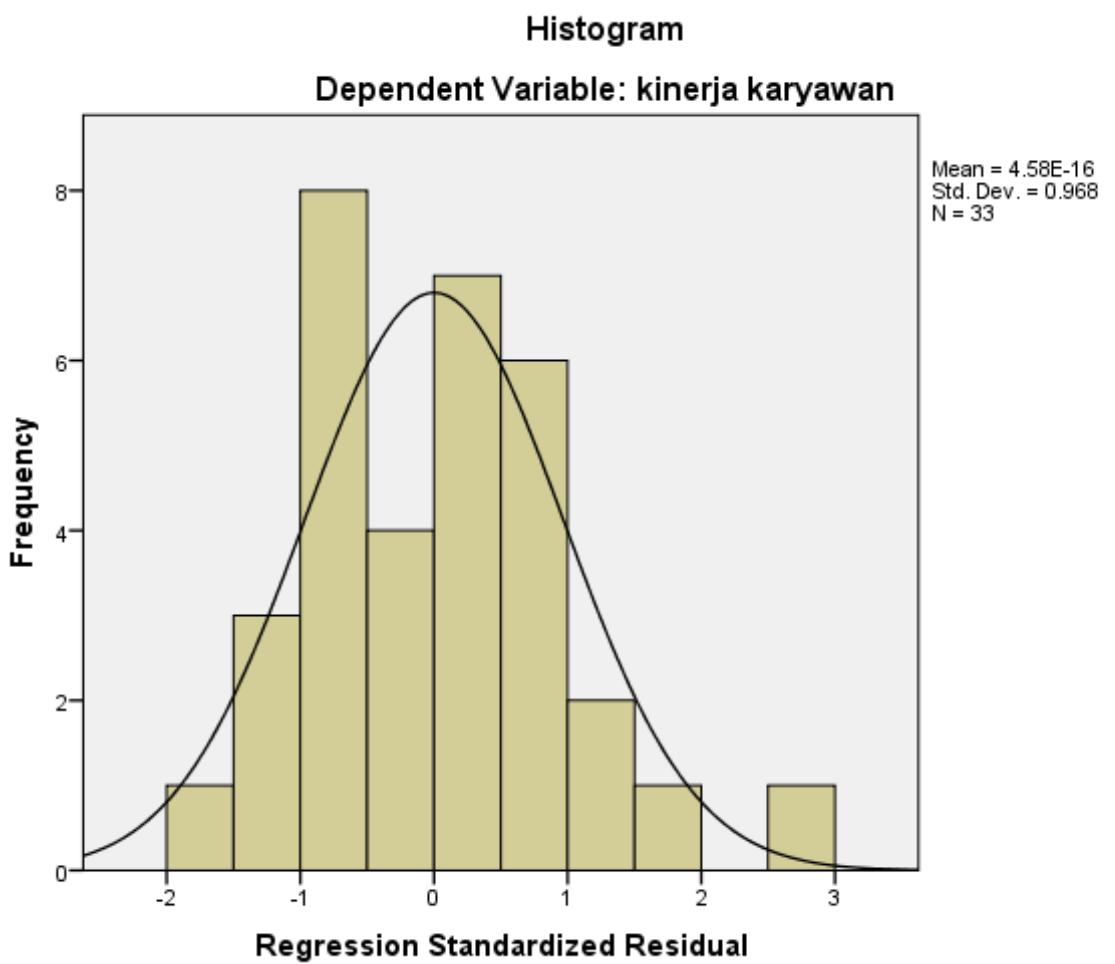
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	beban kerja	kepuasan kerja
1	1	1.997	1.000	.00	.00	
	2	.003	25.387	1.00	1.00	
2	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.594	.00	.51	.33
	3	.002	44.586	1.00	.49	.67

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

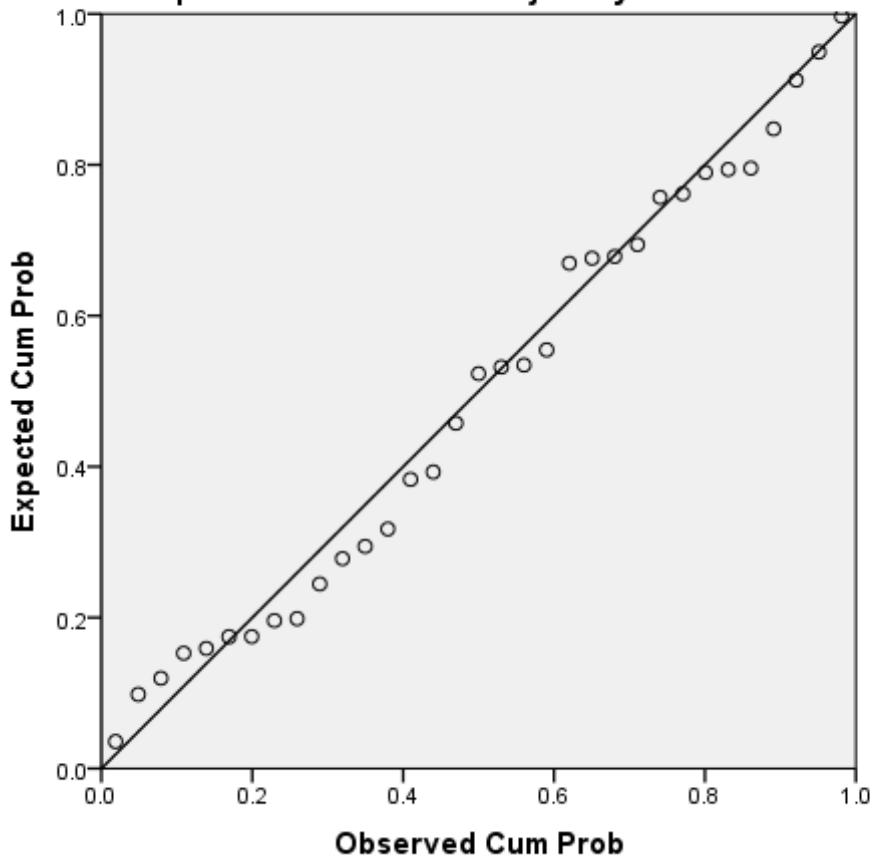
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51.7875	62.0073	57.4848	2.22638	33
Std. Predicted Value	-2.559	2.031	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.899	2.514	1.478	.436	33
Adjusted Predicted Value	50.4379	63.5711	57.4888	2.40161	33
Residual	-9.19999	13.93777	.00000	4.94225	33
Std. Residual	-1.802	2.731	.000	.968	33
Stud. Residual	-1.937	2.941	.000	1.026	33
Deleted Residual	-10.62814	16.17067	-.00394	5.55651	33
Stud. Deleted Residual	-2.036	3.428	.012	1.081	33
Mahal. Distance	.022	6.795	1.939	1.714	33
Cook's Distance	.000	.462	.043	.087	33
Centered Leverage Value	.001	.212	.061	.054	33

a. Dependent Variable: kinerja karyawan



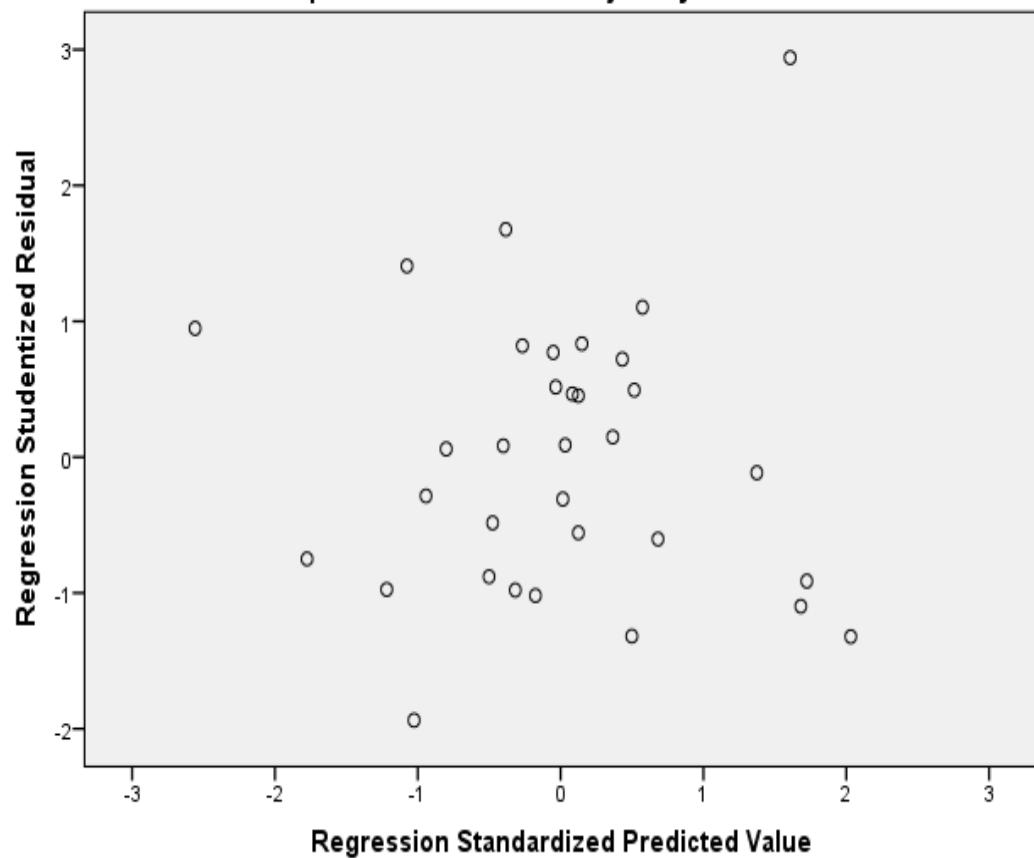
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan



Frequency Table kinerja karyawan

kk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	4	12.1	12.1	12.1
	kurang setujuh	15	45.5	45.5	57.6
	setujuh	11	33.3	33.3	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	3	9.1	9.1	9.1
	kurang setujuh	11	33.3	33.3	42.4
	setujuh	14	42.4	42.4	84.8
	sangat setujuh	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	11	33.3	33.3	36.4
	setujuh	17	51.5	51.5	87.9
	sangat setujuh	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	16	48.5	48.5	51.5
	setujuh	14	42.4	42.4	93.9
	sangat setujuh	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	2	6.1	6.1	6.1
	kurang setujuh	14	42.4	42.4	48.5
	setujuh	13	39.4	39.4	87.9
	sangat setujuh	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	2	6.1	6.1	6.1
	kurang setujuh	13	39.4	39.4	45.5
	setujuh	15	45.5	45.5	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	11	33.3	33.3	33.3
	setujuh	16	48.5	48.5	81.8
	sangat setujuh	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	16	48.5	48.5	48.5
	setujuh	10	30.3	30.3	78.8
	sangat setujuh	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	17	51.5	51.5	54.5
	setujuh	12	36.4	36.4	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

kk10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	12	36.4	36.4	39.4
	setujuh	17	51.5	51.5	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

kk11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	12	36.4	36.4	39.4
	setujuh	15	45.5	45.5	84.8
	sangat setujuh	5	15.2	15.2	100.0
Total		33	100.0	100.0	

kk12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	17	51.5	51.5	51.5
	setujuh	13	39.4	39.4	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kk13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	4	12.1	12.1	12.1
	kurang setujuh	10	30.3	30.3	42.4
	setujuh	15	45.5	45.5	87.9
	sangat setujuh	4	12.1	12.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

kk14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	17	51.5	51.5	54.5
	setujuh	14	42.4	42.4	97.0
	sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0
Total		33	100.0	100.0	

kk15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	2	6.1	6.1	6.1
	kurang setujuh	16	48.5	48.5	54.5
	setujuh	14	42.4	42.4	97.0
	sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0
Total		33	100.0	100.0	

kk16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	2	6.1	6.1	6.1
	kurang setujuh	14	42.4	42.4	48.5
	setujuh	14	42.4	42.4	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Frequency Table beban kerja**bb1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	14	42.4	42.4	45.5
	setujuh	16	48.5	48.5	93.9
	sangat setujuh	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	setujuh	15	45.5	45.5	48.5
	sangat setujuh	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	2	6.1	6.1	6.1
	kurang setujuh	20	60.6	60.6	66.7
	setujuh	10	30.3	30.3	97.0

sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

bb4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	20	60.6	60.6	63.6
	setujuh	11	33.3	33.3	97.0
	sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	6	18.2	18.2	18.2
	kurang setujuh	9	27.3	27.3	45.5
	setujuh	15	45.5	45.5	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	2	6.1	6.1	6.1
	kurang setujuh	15	45.5	45.5	51.5
	setujuh	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	2	6.1	6.1	6.1
	kurang setujuh	15	45.5	45.5	51.5
	setujuh	15	45.5	45.5	97.0
	sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0

Total	33	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

bb8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	19	57.6	57.6	60.6
	setujuh	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setujuh	17	51.5	51.5	51.5
	sangat setujuh	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	12	36.4	36.4	39.4
	setujuh	17	51.5	51.5	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	2	6.1	6.1	6.1
	kurang setujuh	18	54.5	54.5	60.6
	setujuh	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	17	51.5	51.5	54.5
	setujuh	14	42.4	42.4	97.0
	sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	10	30.3	30.3	33.3
	setujuh	19	57.6	57.6	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	15	45.5	45.5	45.5
	setujuh	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	4	12.1	12.1	12.1
	kurang setujuh	15	45.5	45.5	57.6
	setujuh	13	39.4	39.4	97.0
	sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

bb16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	17	51.5	51.5	51.5
	setujuh	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Frequency Table kepuasan kerja**kp1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	16	48.5	48.5	48.5
	setujuh	15	45.5	45.5	93.9
	sangat setujuh	2	6.1	6.1	100.0
Total		33	100.0	100.0	

kp2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setujuh	16	48.5	48.5	48.5
	sangat setujuh	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	19	57.6	57.6	60.6
	setujuh	13	39.4	39.4	100.0
Total		33	100.0	100.0	

kp4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	18	54.5	54.5	54.5
	setujuh	14	42.4	42.4	97.0

sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

kp5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	4	12.1	12.1	12.1
	kurang setujuh	10	30.3	30.3	42.4
	setujuh	16	48.5	48.5	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	16	48.5	48.5	48.5
	setujuh	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	16	48.5	48.5	51.5
	setujuh	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	19	57.6	57.6	57.6
	setujuh	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setujuh	16	48.5	48.5	48.5

sangat setujuh	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

kp10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	11	33.3	33.3	33.3
	setujuh	19	57.6	57.6	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	16	48.5	48.5	51.5
	setujuh	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	15	45.5	45.5	45.5
	setujuh	17	51.5	51.5	97.0
	sangat setujuh	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	10	30.3	30.3	30.3
	setujuh	20	60.6	60.6	90.9
	sangat setujuh	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	kurang setujuh	14	42.4	42.4	42.4
	setujuh	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setujuh	1	3.0	3.0	3.0
	kurang setujuh	17	51.5	51.5	54.5
	setujuh	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

kp16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setujuh	16	48.5	48.5	48.5
	setujuh	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Distribusi Uji Validitas Kinerja Kaeryawan

Correlations

Notes		
Output Created		22-OCT-2020 16:27:15
Comments		
	Data	E:\Kumpulan Skripsi 2020\UMSU\Manajemen\Candra Kirana\Data Candra.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. CORRELATIONS /VARIABLES=kk1 kk2 kk3 kk4 kk5 kk6 kk7 kk8 kk9 kk10 kk11 kk12 kk13 kk14 kk15 kk16 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02

Correlations

		kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11
kk1	Pearson Correlation	1	.472**	.186	-.039	.072	.127	.423*	.120	.069	-.146	-.072
	Sig. (2-tailed)		.006	.299	.827	.689	.483	.014	.506	.702	.419	.690
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kk2	Pearson Correlation	.472**	1	.239	-.099	.225	.286	.520**	.078	-.195	.105	.130
	Sig. (2-tailed)	.006		.180	.583	.207	.107	.002	.665	.277	.561	.470
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kk3	Pearson Correlation	.186	.239	1	.237	.230	.242	.161	.084	.039	.000	.088
	Sig. (2-tailed)	.299	.180		.184	.199	.175	.371	.643	.830	1.000	.625
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kk4	Pearson Correlation	-.039	-.099	.237	1	.190	.325	-.225	-.255	.082	.113	.470**
	Sig. (2-tailed)	.827	.583	.184		.289	.065	.208	.152	.651	.532	.006
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kk5	Pearson Correlation	.072	.225	.230	.190	1	.371*	.270	.009	.344*	.019	.217
	Sig. (2-tailed)	.689	.207	.199	.289		.034	.128	.961	.050	.916	.226
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kk6	Pearson Correlation	.127	.286	.242	.325	.371*	1	.168	-.146	.071	.200	.174
	Sig. (2-tailed)	.483	.107	.175	.065	.034		.350	.417	.696	.264	.333
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kk7	Pearson Correlation	.423*	.520**	.161	-.225	.270	.168	1	.418*	.220	.211	.267

	Pearson Correlation	.085	.115	.513**	.480**	.235	.184	-.058	-.187	-.080	.045	.051
kk15	Sig. (2-tailed)	.639	.525	.002	.005	.189	.304	.748	.297	.657	.802	.779
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.246	.075	.398*	-.079	.295	-.020	.159	.202	.333	.060	-.168
kk16	Sig. (2-tailed)	.167	.680	.022	.662	.095	.912	.378	.259	.058	.741	.349
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.374*	.455**	.516**	.292	.588**	.497**	.594**	.247	.540**	.403*	.427*
kinerja karyawan	Sig. (2-tailed)	.032	.008	.002	.100	.000	.003	.000	.165	.001	.020	.013
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

		kk12	kk13	kk14	kk15	kk16	kinerja karyawan
	Pearson Correlation	.086	-.195**	.189	.085	.246	.374
kk1	Sig. (2-tailed)	.633	.276	.291	.639	.167	.032
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.170**	.122	.204	.115	.075	.455
kk2	Sig. (2-tailed)	.346	.499	.256	.525	.680	.008
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.054	.009	.499	.513	.398	.516
kk3	Sig. (2-tailed)	.767	.960	.003	.002	.022	.002
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.015	-.205	.400	.480	-.079	.292
kk4	Sig. (2-tailed)	.934	.253	.021	.005	.662	.100
	N	33	33	33	33	33	33

	Pearson Correlation	.301	.094	.471	.235	.295	.588*
kk5	Sig. (2-tailed)	.088	.604	.006	.189	.095	.000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.004	.291	.362	.184	-.020*	.497
kk6	Sig. (2-tailed)	.983	.101	.039	.304	.912	.003
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.323*	.247**	.090	-.058	.159	.594
kk7	Sig. (2-tailed)	.067	.166	.617	.748	.378	.000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.246	-.037	-.184	-.187	.202	.247
kk8	Sig. (2-tailed)	.168	.839	.306	.297	.259	.165
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.940	.365	.375	-.080	.333*	.540
kk9	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.032	.657	.058	.001
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.227	.694	.000	.045	.060	.403
kk10	Sig. (2-tailed)	.204	.000	1.000	.802	.741	.020
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.259	.009	.139	.051**	-.168	.427
kk11	Sig. (2-tailed)	.146	.962	.440	.779	.349	.013
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	1	.275	.257	-.075	.353	.529
kk12	Sig. (2-tailed)		.121	.149	.677	.044	.002
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.275	1	.080	-.166	.174	.391
kk13	Sig. (2-tailed)	.121		.659	.355	.333	.025
	N	33	33	33	33	33	33

	Pearson Correlation	.257	.080	1 **	.431 *	.391 **	.614 *
kk14	Sig. (2-tailed)	.149	.659		.012	.024	.000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.075	-.166	.431 **	1 **	.398	.376
kk15	Sig. (2-tailed)	.677	.355	.012		.022	.031
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.353	.174	.391 *	.398	1	.515
kk16	Sig. (2-tailed)	.044	.333	.024	.022		.002
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.529 *	.391 **	.614 **	.376	.515 **	1 **
kinerja karyawan	Sig. (2-tailed)	.002	.025	.000	.031	.002	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

Distribusi Validitas Beban Kerja

Correlations

Notes

Output Created		22-OCT-2020 16:28:14
Comments		
	Data	E:\Kumpulan Skripsi 2020\UMSU\Manajemen\Candra Kirana\Data Candra.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=bk1 bk2 bk3 bk4 bk5 bk6 bk7 bk8 bk9 bk10 bk11 bk12 bk13 bk14 bk15 bk16 X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.04

Correlations

		bk1	bk2	bk3	bk4	bk5	bk6	bk7	bk8	bk9	bk10	bk11
bk1	Pearson Correlation	1	.232	-.130	.007	.175	.072	-.116	-.078	.259	.091	.053
	Sig. (2-tailed)		.193	.470	.969	.329	.690	.521	.666	.146	.615	.770
bk2	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.232	1	.360 [*]	.291	.105	.289	.309	.320	.244	.027	.340
bk3	Sig. (2-tailed)	.193		.039	.100	.559	.103	.080	.069	.171	.883	.053
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.130	.360 [*]	1	.355 [*]	.187	.061	.402 [*]	.211	-.082	.024	.385 [*]
	Sig. (2-tailed)	.470	.039		.043	.296	.738	.020	.238	.650	.896	.027

Correlations

		bk12	bk13	bk14	bk15	bk16	beban kerja
bk1	Pearson Correlation	.104	.153	-.127	.235	-.020	.280
	Sig. (2-tailed)	.564	.397	.481	.188	.913	.114
	N	33	33	33	33	33	33
bk2	Pearson Correlation	.244	.112	.030*	.275	.244	.585
	Sig. (2-tailed)	.171	.536	.869	.121	.171	.000
	N	33	33	33	33	33	33
bk3	Pearson Correlation	-.203	.126*	.150	.178*	.111	.431
	Sig. (2-tailed)	.258	.486	.405	.322	.537	.012
	N	33	33	33	33	33	33
bk4	Pearson Correlation	.466	.021	-.056*	.070	.427	.569*
	Sig. (2-tailed)	.006	.908	.757	.697	.013	.001
	N	33	33	33	33	33	33
bk5	Pearson Correlation	-.102	.261	-.149	.000	.050	.414
	Sig. (2-tailed)	.573	.143	.408	1.000	.784	.017
	N	33	33	33	33	33	33
bk6	Pearson Correlation	.135	-.014	.238	.438*	.422	.626
	Sig. (2-tailed)	.454	.940	.182	.011	.014	.000
	N	33	33	33	33	33	33
bk7	Pearson Correlation	-.214	-.203	.169*	.128	.252	.328*
	Sig. (2-tailed)	.231	.258	.348	.479	.157	.062
	N	33	33	33	33	33	33
bk8	Pearson Correlation	.143	-.061	.164	.232**	.469	.601**
	Sig. (2-tailed)	.428	.734	.362	.194	.006	.000
	N	33	33	33	33	33	33

	Pearson Correlation	.272	-.058	-.089	-.112	.272	.224
bk9	Sig. (2-tailed)	.125	.748	.624	.537	.126	.211
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.000	.804	-.179	.348	-.059	.431
bk10	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.320	.047	.743	.012
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.511	.234	.312*	.595	.276	.502
bk11	Sig. (2-tailed)	.002	.191	.078	.000	.120	.003
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	1	.082	.082	.275**	.472	.409
bk12	Sig. (2-tailed)		.650	.650	.121	.006	.018
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.082	1	-.283	.189	-.149	.353
bk13	Sig. (2-tailed)	.650		.110	.292	.406	.044
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.082	-.283	1	.588	.642	.293
bk14	Sig. (2-tailed)	.650	.110		.000	.000	.098
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.275	.189	.588	1	.558	.673*
bk15	Sig. (2-tailed)	.121	.292	.000		.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.472	-.149	.642	.558*	1	.625*
bk16	Sig. (2-tailed)	.006	.406	.000	.001		.000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.409	.353**	.293*	.673**	.625*	1**
beban kerja	Sig. (2-tailed)	.018	.044	.098	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

DistribusiUji Validitas kepuasan Kerja

Correlations

Notes		
Output Created		22-OCT-2020 16:28:45
Comments		
	Data	E:\Kumpulan Skripsi 2020\UMSU\Manajemen\Candra Kirana\Data Candra.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. CORRELATIONS
Syntax		/VARIABLES=X kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10 kp11 kp12 kp13 kp14 kp15 kp16 Z /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.04

Correlations

		beban kerja	kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	kp7	kp8	kp9	kp10
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	-.129	-	-.055	-.123	.096	-.090	-.238	-.221	-.050	.107
	Sig. (2-tailed)		.475	.006	.761	.494	.594	.619	.181	.216	.783	.555
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kp1	Pearson Correlation	-.129	1	.122	-.084	-.109	.222	.122	-.057	.095	.322	.050
	Sig. (2-tailed)	.475		.500	.641	.546	.214	.500	.751	.598	.067	.781
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kp2	Pearson Correlation	-.464**	.122	1	.428*	.409*	-.094	.272	.466**	.465**	.272	-.188
	Sig. (2-tailed)	.006	.500		.013	.018	.602	.126	.006	.006	.126	.294
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kp3	Pearson Correlation	-.055	-.084	.428*	1	.622**	.168	.204	.358*	.330	.092	.177
	Sig. (2-tailed)	.761	.641	.013		.000	.350	.255	.041	.061	.611	.324
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kp4	Pearson Correlation	-.123	-.109	.409*	.622**	1	.151	.191	-.027	.574**	.300	-.101
	Sig. (2-tailed)	.494	.546	.018	.000		.402	.286	.883	.000	.090	.576
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kp5	Pearson Correlation	.096	.222	-.094	.168	.151	1	-.094	-.345*	.102	.424*	.450**
	Sig. (2-tailed)	.594	.214	.602	.350	.402		.602	.049	.572	.014	.009
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kp6	Pearson Correlation	-.090	.122	.272	.204	.191	-.094	1	.466**	.710**	.029	-.188

	Pearson Correlation	-.198	-.095	.271	.124	.087	-.401*	.517**	.702**	.489**	-.097	-.344*
kp14	Sig. (2-tailed)	.269	.598	.127	.493	.631	.021	.002	.000	.004	.593	.050
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.210	-.096	.416*	.397*	.021	-.377*	.416*	.952**	.451**	-.023	.036
kp15	Sig. (2-tailed)	.240	.594	.016	.022	.908	.030	.016	.000	.008	.898	.843
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.157	-.179	.393*	.204	.409*	-.390*	.393*	.685**	.710**	.151	-.188
kp16	Sig. (2-tailed)	.383	.318	.024	.255	.018	.025	.024	.000	.000	.402	.294
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.163	.108	.594**	.665**	.566**	.148	.504**	.628**	.758**	.429*	.258
kepuasan kerja	Sig. (2-tailed)	.364	.548	.000	.000	.001	.411	.003	.000	.000	.013	.148
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Correlations

		kp11	kp12	kp13	kp14	kp15	kp16	kepuasan kerja
	Pearson Correlation	.110	.041	.206**	-.198	-.210	-.157	-.163
kepuasan kerja	Sig. (2-tailed)	.540	.822	.251	.269	.240	.383	.364
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.328	-.358	.003	-.095	-.096	-.179	.108
kp1	Sig. (2-tailed)	.062	.041	.989	.598	.594	.318	.548
	N	33	33	33	33	33	33	33

	Pearson Correlation	.357**	.353	-.246	.271*	.416*	.393	.594
kp2	Sig. (2-tailed)	.041	.044	.168	.127	.016	.024	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.560	.212	.147*	.124	.397**	.204	.665
kp3	Sig. (2-tailed)	.001	.235	.415	.493	.022	.255	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.169	.570	.036*	.087**	.021	.409	.566
kp4	Sig. (2-tailed)	.347	.001	.841	.631	.908	.018	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-.411	-.426	.489	-.401	-.377	-.390	.148
kp5	Sig. (2-tailed)	.017	.013	.004	.021	.030	.025	.411
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.139	.133	-.246	.517	.416	.393	.504
kp6	Sig. (2-tailed)	.441	.460	.168	.002	.016	.024	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.509	.135	-.168**	.702*	.952	.685*	.628**
kp7	Sig. (2-tailed)	.002	.455	.350	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.070	.326	-.107**	.489	.451**	.710	.758**
kp8	Sig. (2-tailed)	.698	.064	.554	.004	.008	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
kp9	Pearson Correlation	-.079	.133	.165	-.097	-.023	.151*	.429

	Sig. (2-tailed)	.661	.460	.359	.593	.898	.402	.013
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.057	-.217	.959	-.344	.036	-.188**	.258
kp10	Sig. (2-tailed)	.751	.224	.000	.050	.843	.294	.148
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	1	.629	.017*	.261**	.557	.357*	.480
kp11	Sig. (2-tailed)		.000	.926	.143	.001	.041	.005
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.629	1*	-.090*	.229	.193**	.572*	.403
kp12	Sig. (2-tailed)	.000		.618	.200	.282	.001	.020
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.017	-.090	1	-.412	-.096	-.143**	.245
kp13	Sig. (2-tailed)	.926	.618		.017	.596	.427	.169
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.261	.229	-.412	1	.771	.762*	.450**
kp14	Sig. (2-tailed)	.143	.200	.017		.000	.000	.009
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.557	.193	-.096*	.771*	1	.745*	.665*
kp15	Sig. (2-tailed)	.001	.282	.596	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	.357	.572	-.143*	.762	.745*	1*	.668*
kp16	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.427	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33

	Pearson Correlation	.480	.403	.245**	.450**	.665**	.668	1**
kepuasan kerja	Sig. (2-tailed)	.005	.020	.169	.009	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Distribuis Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability

Notes

	Output Created	22-OCT-2020 16:29:21
	Comments	
	Data	E:\Kumpulan Skripsi 2020\UMSU\Manajemen\Candra Kirana\Data Candra.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	RELIABILITY
Syntax	/VARIABLES=kk1 kk2 kk3 kk4 kk5 kk6 kk7 kk8 kk9 kk10 kk11 kk12 kk13 kk14 kk15 kk16 Y
Resources	Processor Time 00:00:00.00
	Elapsed Time 00:00:00.01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	17

Distribusi Reliabilitas Beban Kerja

Reliabilitas

Notes

Output Created	22-OCT-2020 16:30:09	
Comments		
	E:\Kumpulan Skripsi 2020\UMSU\Manajemen\Candra Kirana\Data Candra.sav	
	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
Syntax		/VARIABLES=bk1 bk2 bk3 bk4 bk5 bk6 bk7 bk8 bk9 bk10 bk11 bk12 bk13 bk14 bk15 bk16 X
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	33 100.0
	Excluded ^a	0 .0
	Total	33 100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	17

Distribusi Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliabilitas

Notes

Output Created	22-OCT-2020 16:30:41
Comments	
	E:\Kumpulan Skripsi 2020\UMSU\Manajemen\Candra Kirana\Data Candra.sav
	Data
	Active Dataset
Input	DataSet1
	Filter
	Weight
	Split File
	<none>
	<none>
	<none>
	N of Rows in Working Data
	File
	33

	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <pre>/VARIABLES=kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10 kp11 kp12 kp13 kp14 kp15 kp16 Z /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.</pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	33	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	17

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr Df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr Df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel R

Dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588

27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501

Dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390

67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nomor dan tangganya

Nomor : 619 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 13 Jumadil Akhir 1441 H
07 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.JASA RAHARJA CAB.SUMATERA UTARA
Jln.Jend.Gatot Subroto /Sei Sikambing Kec. Sunggal
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **CANDRA KIRANA**
Npm : **1605160221**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

H.IANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



JASA RAHARJA

Utama dalam Perlindungan, Prima dalam Pelayanan

Medan, 22 April 2020

Nomor : HC/R/ 22 /2020
Sifat : Biasa
Hal : Izin Pelaksanaan Riset

Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Medan

Merujuk Surat Saudara Nomor 619/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 perihal Izin Riset
Pendahuluan atas nama :

No	Nama	NIM	Jurusan / Fakultas
1	Candra Kirana	1605160221	Manajemen / Ekonomi & Bisnis

Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut dapat melaksanakan Riset di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara setelah situasi normal kembali pasca wabah Covid 19.

Sehubungan dengan hal tersebut, selama melaksanakan kegiatan Riset, peserta tersebut :

1. Mematuhi semua peraturan yang berlaku di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
2. Menjaga kerapian, kebersihan, dan menggunakan atribut sebagai mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan, kami ucapan terima kasih.

PT Jasa Raharja (Persero)
Cabang Sumatera Utara
Bagian Administrasi

Ahmad Ilham
Kepala Bagian



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila penerima surat ini agar di sebutkan
namanya dan tanggungjawabnya

Nomor : 2681/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Shafar 1442 H
05 Oktober 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Jasa Raharja (Persero) Cab.Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Candra Kirana**
N P M : **1605160221**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Pertinggal.

Medan, 12 Oktober 2020

Nomor : HC/R/ 42/2020

Sifat : Biasa

Hal : Surat Keterangan Menyelesaikan Riset

Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Medan

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor: 2681/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 05 Oktober 2020 hal Menyelesaikan Riset untuk mahasiswa atas nama :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Candra Kirana	1605160221	Manajemen

Kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah menyelesaikan riset di Kantor PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara terhitung mulai tanggal 01 s.d. 14 September 2020 untuk penulisan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara*".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Cabang Sumatera Utara
Bagian Administrasi


JASA RAHARJA
SUMATERA UTARA

Muh. Hidayat Harahap
Kepala Bagian



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nomor dan tanggallnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 619 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 07 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : CANDRA KIRANA
N P M : 1605160221
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : M.RAS MUIS,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :07 Februari 2021
4. Revisi Judul....*"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yg dimediasi oleh kepuasan kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara".*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Jumadil Akhir 1441 H
07 Februari 2020 M

Dekan

H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 16 Juli 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Candra Kirana
N.P.M. : 1605160221
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Perkutut Kec. Medan Helvetia
Alamat Rumah : Medan, 20 Oktober 1998
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi
Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Ras Muis, S.I.P., M.M**

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S.I.P., M.M

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan

ADE GUNAWAN, S.E., M.SI.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 16 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Candra Kirana
N.P.M. : 1605160221
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Perkutut Kec. Medan Helvetia
Alamat Rumah : Medan, 20 Oktober 1998
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi
Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Revisi Penggantian Judul Baru Atau Variabel Baru Judul Baru (Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatra Utara).
Bab I	Tambahkan latar belakang masalah Cari jurnal pendukung atau teori sesuai dengan variabel Indentifikasi masalah focus kepada fenomena yang berkaitan dengan variabel penelitian
Bab II	perbanyak teori disetiap variable di bab 2 konsep yang dimaksud harus sebagai penguatan kerangka konseptual
Bab III	penambahan jadwal waktu penelitian sampai bulan agustus
Lainnya	Gunakan Mendeley
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 16 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S.I.P., M.M.

Sekretaris

Dr. JURIZEN, SE., M.Si.
Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 749/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 25/12/2019

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Candra Kirana
NPM : 1605160221
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. pengawasan yang dilakukan belum akurat tepat waktu dan tidak menyeluruh sehingga karyawan tidak disiplin terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja hal ini dilihat dari karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan kinerja karyawan
4. promosi jabatan karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mengukur pengembangan karir karyawan
5. kurangnya efektifitas pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan kepada karyawan
6. lingkungan kerja menunjukkan salah satu faktor penting dalam menciptakan suatu lingkungan kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Jasa Raharja (Persero) Tbk.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Candra Kirana)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 749/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/12/2019

Nama Mahasiswa : Candra Kirana
NPM : 1605160221
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 25/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Ras Muis

Judul Disetujui**) :

.....
*Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi
Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*
.....

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Medan, 07 Januari 2020

Dosen Pembimbing

Muhammad Ras Muis, S.I.P, MM
(Muhammad Ras Muis, S.I.P, MM)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : CANDRA KIRANA
NPM : 1605160221.
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Pajakkan~~/Manajemen/~~Ekonomi~~
Pembangunan)

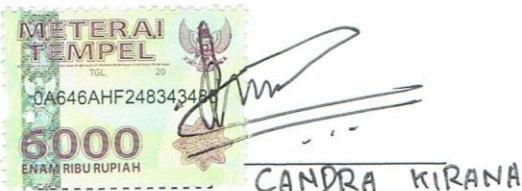
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing ” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...07/02/2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ.Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : CANDRIA KIRANA

NPM : 1605160821.

Tempat/tgl Lahir : MEDAN 20 OKTOBER 1998

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : JLN PERKUTUT KEC HELVETIA
AKTAM MEDAN

Tempat Penelitian : PT JASARA HARJA CABANG
SUMATRA UTARA

Alamat Penelitian : JLN JEND. GATOT SUBROTO SE
ISIKAMBING KEC SUNGGALE

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :

Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M. SI.)

Wassalam
Pemohon

(CANDRA KIRANA)