

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ASAM JAWA MEDAN
SKRIPSI**

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : MINDAH RAMADHANI SOLEHA
NPM : 1605160017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Mei 2020, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MINDAH RAMADHANI SOLEHA
N P M : 1605160017
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

Dinyatakan : (B) *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

(HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D.) (LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(H. JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MINDAH RAMADHANI SOLEHA
NPM : 1605160017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAM
JAWA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2020

Pembimbing


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

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MINDAH RAMADHANI SOLEHA
N.P.M : 1605160017
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SEMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAM JAWA
MEDAN

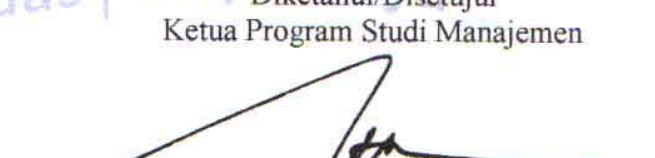
TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
02 Mei 2020	1. Pembahasan X1 terhadap Y dikaitkan dengan teori apakah mendukung atau tidak (teori yang ada di bab 2) dan dikaitkan jurnal sesuai atau tidak berikan penjelasan, dikaitkan skripsi sejalan atau tidak.		
	2. Kesimpulan dibuat berdasarkan analisis dan pembahasan.		
	3. Saran dibuat berdasarkan kesimpulan.		
04 Mei 2020	1. Definisi setiap variabel minimal 3 dari sumber yang berbeda, kemudian disimpulkan.		
	2. Hasil pembahasan bukan hanya dikaitkan dengan teori, dengan jurnal apakah sesuai atau tidak dan skripsi apakah sejalan atau tidak berikan penjelasan.		
	ACC Skripsi untuk disidangkan		

Medan, Mei 2020

Pembimbing Skripsi

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si


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

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASAM JAWA MEDAN

Mindah Ramadhani Soleha

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : mindahramadhani@gmail.com

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asam Jawa Medan sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan pada seluruh populasi. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan karyawan PT. Asam Jawa Medan berjumlah 50 orang karyawan tetap. Tetapi dalam praktiknya, pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software Statistical Package Social For Sciences* (SPSS 23). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas mengenai pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis menyimpulkan bahwa secara simultan pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif pada PT. Asam Jawa Medan.

Kata kunci :Kompetensi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK COMPETENCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ASAM JAWA MEDAN

Mindah Ramadhani Soleha

Management Study Program Faculty of Economics and Business

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : mindahramadhani@gmail.com

In accordance with the formulation of the problem, then this study aims to determine and analyze work competencies affect employee performance at PT. Asam Jawa Medan, to find out and analyze the workload affect the performance of employees at PT. Asam Jawa Medan, to find out and analyze work competence and workload influence the performance of employees at PT. Asam Jawa Medan, this study is included in the associative research category using a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Asam Jawa Medan as many as 50 people. Sampling was conducted in the entire population. Researchers in this study used a type of saturated sample, where researchers used the entire population in sampling. Researchers will use the employees of PT. Asam Jawa Medan has 50 permanent employees. But in practice, the management of research data is not processed manually, but uses Statistical Package Social For Sciences (SPSS 23) software. Based on the results of research conducted by the author in theory, opinion, and previous research stated above regarding the effect of work competence and workload on employee performance. So the authors conclude that the effect of work competency and workload simultaneously on employee performance has a positive effect on PT. Asam Jawa Medan.

Keywords: Work Competence, Workload, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan”** Shalawat dan Salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada-Nya. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana (S.M) Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasaterima kasih yang sebesar-besar-Nya kepada :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Ngatemin, Ibunda tercinta Sumini, dan Ibu angkat Icik, Serta abang saya Didik Pramonoyang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Dekan I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sariffudin Hasibuan, S.E,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, Dr., S.E.,M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. BapakJasman Sariffudin Hasibuan, S.E,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak / Ibu Pimpinan PT. Asam Jawa Medan beserta seluruh Karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
12. Sahabat seperjuangan Pasukan Merdeka dan sahabat lainnya Carla, Ela, Dewi, Rita, Ririn, Fitri, Uci, Enny, Mindah, Vivi. Serta teman-teman lainnya yang telah membantu penulis serta memberikan dukungan kepada

penulis dalam menyelesaikan proposal ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidyah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'Alamin...

Billahifisabililhaq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Mei 2020
Penulis,

MINDAH RAMADHANI SOLEHA
1605160017

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Uraian Teoritis	6
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.4 Peningkatan Kinerja.....	8
2.1.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Kompetensi Kerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Kerja.....	10
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi Kerja	11
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja.....	13
2.1.2.4 Indikator Kompetensi Kerja	14
2.1.3 Beban kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.1.3.3 Dampak Beban Kerja	17
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja.....	17
2.2 Kerangka Konseptual	18
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan	19
2.2.3 Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Pendekatan Penelitian	22

3.2 Defenisi Operasional Penelitian.....	22
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	36
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Karakteristik Responden.....	37
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
4.1.3 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	44
4.1.4 Analisis Data	45
4.2 Pembahasan	51
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.2.3 Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran.....	56
5.3 Keterbatasan Penelitian	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 111.1 Indikator Kinerja Karyawan	23
Tabel 111.2 Indikator Kompetensi Kerja Karyawan.....	23
Tabel 111.3 Indikator Beban Kerja	24
Tabel 111.4 Waktu Penelitian	25
Tabel 111.5 Skala Likert.....	26
Tabel 111.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Kerja (X1).....	27
Tabel 111.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X2).....	28
Tabel 111.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	28
Tabel 111.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Dan Y.....	29
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	36
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel IV.5 Skor Variabel Kompetensi Kerja (X1).....	38
Tabel IV.6 Skor Variabel Beban Kerja (X2)	40
Tabel IV.7 Skor Variabel Kinerja (Y)	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 11.1 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan.....	19
Gambar 11.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
Gambar 11.3 Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar 111.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	33
Gambar 111.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	35
Gambar IV.1 Uji Normalitas	46
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Arianty (2014) “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Berdasarkan surat keputusan Menteri Pertanian cq Dirjen Perkebunan, PT. Asam Jawa dinyatakan sebagai Perkebunan Swasta Besar Nasional, sedang legalitas usaha sebagai PMDN didapatkan berdasarkan S.P.T Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat No. 261/PMDN/1983 tanggal 13 Desember 1983. Tanaman pertama sudah mulai ditanam pada tahun 1983 di atas lahan gambut yang cukup kering dan relative tidak mempunyai hambatan yang berarti.

Disamping modal sertaan dari pada pendiri, kredit pendahuluan dari Bank Ekspor Impor Indonesia sudah dapat diberikan pada medio tahun 1983 dan kredit investasi sesungguhnya pada medio 1985. Focus perhatian untuk masa yang akan datang, akan diarahkan dalam upaya penyelesaian penanaman 25% dari area total 8.300 Ha, direncanakan selesai akhir tahun 1988. Pembangunan tahap ke II

menjadi total kapasitas 60 ton/jam, direncanakan selesai akhir triwulan III tahun 1988 dan perbaikan prasarana dan manajemen secara menyeluruh.

Berdasarkan survey awal pada tempat penelitian ditemukan terdapat kecendrungan penurunan kinerja karyawan yaitu masih ada terjadi kesalahan hasil pekerjaan dan masih ada karyawan yang ditempatkan bukan pada bidangnya. Selain itu beban kerja yang tinggi belum diimbangi reward yang sesuai dan ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Menurut Pramularso (2018) faktor yang membentuk kinerja karyawan bahwa untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan.

Sedangkan factor yang membentuk kinerja temuan ditempat penelitian yaitu keberhasilan dan kesuksesan kinerja di perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia , pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan.

Menurut Yuliana (2017) faktor yang membentuk kompetensi kerja menyimpulkan bahwa “kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan”.

Sedangkan factor yang membentuk kompetensi kerja temuan ditempat penelitian yaitu saat karyawan menguasai pekerjaan mereka di bidang yang di

tempatkan perusahaan yang akan meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan.

Faktor yang membentuk beban kerja berdasarkan teori Yusuf, (2015), beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Sedangkan factor yang di temuin ditempat penelitian yaitu beban kerja yang dilakukan karyawan belum diimbangi reward yang sesuai sehingga mengalami penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan terdapat permasalahan-permasalahan antara lain kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan yakni masih ada terjadi kesalahan hasil pekerjaan dan masih ada karyawan yang di tempatkan bukan pada bidangnya, selain itu beban kerja yang tinggi belum diimbangi dengan reward yang sesuai dan ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan pemikiran yang demikian maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu penulis memilih judul “ **Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Asam Jawa Medan di peroleh informasi tentang perusahaan yang timbul sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan yang mengakibatkan terjadi kesalahan dan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.
2. Beban kerja yang tinggi belum diimbangi reward yang sesuai.
3. Masih ada karyawan yang tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya terbukti dengan masih adanya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian ini yang dilakukan hanya meliputi tentang kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang ada dikantor direksi (tidak termasuk karyawan lapangan) yang berjumlah 50 orang yang berasal dari 3 departemen (departemen personalia, keuangan, pengadaan) pada PT. Asam Jawa Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?
- c. Apakah kompetensi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerspksn ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia didalam perusahaan.
- b. Secara Praktis, untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Jufrizen (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan kuantitas dan kualitas tertentu yang dilakukan dalam satu periode tertentu.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2006) Tujuan dan manfaat kinerja merupakan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan serta membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan untuk pengembangan organisasi, yang lebih mengarah pada pihak manajemen dalam membantu merencanakan pengembangan organisasi. Misalnya pengembangan karir, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi (gaji) dan kebutuhan pelatihan karyawan.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan system penilaian kinerja memainkan suatu peran yang sangat penting dalam penugasan-penugasan kerja individual, rencana-rencana pengembangan, dan keputusan-keputusan pelatihan.

Menurut Sirait (2007) ada enam alasan menilai kinerja di dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Pemilihan penilai (perusahaan local atau asal) dan jumlah kontak penilai tersebut dengan ekspatriat).
 2. Persepsi-persepsi manajemen Negara tuan rumah tentang kinerja (sering kali terdapat perbedaan-perbedaan nyata antara kantor pusat dan cabang asing mengenai apa yang dinilai dalam kinerja dan persepsi-persepsi perilaku actual).
 3. Kesulitan-kesulitan dalam komunikasi jarak jauh dengan kantor pusat (misalnya dalam hal waktu dan ketepatan waktu komunikasi-komunikasi dan pemahaman komunikasi).
 4. Penetapan tujuan kinerja-kinerja yang tidak memadai untuk operasi-operasi asing dan alat untuk mencatat tingkat kinerja individu dan organisasi.
 5. Pendekatan ethosentris yang dianut Negara induk dan kurangnya pemahaman tentang lingkungan dan budaya asing.
 6. Pengabaian yang sering terjadi terhadap pengalaman ekspatriat di luar negeri dan pentingnya bisnis internasional secara umum.
- Sedangkan menurut Bangun (2012), untuk menilai kinerja karyawan

secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga, antara lain :

1. Penilaian yang mengacu pada norma.
2. Penilaian standar absolut.
3. Penilaian berdasarkan output.

Meskipun penilaian kinerja hanyalah satu unsur manajemen kinerja, system tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategic organisasi.

2.1.1.4 Peningkatan kinerja

Adapun peningkatan kinerja yang diberikan menurut Hawley (2004) mengatakan bahwa meningkatkan kinerja adalah mengubah lingkungan, peralatan, penugasan atau sejumlah faktor eksternal lain dan bukan mengganti karyawan.

Menurut Rosmaini & Tanjung (2018) peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utamadalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri.

2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab
Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
3. Disiplin
Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piker, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang di senangi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi(IQ)dan kemampuan (*knowledge skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

2.1.1.6 Indikator Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain-lain).

Menurut Moeheriono (2012) adapun contoh indikator kinerja sebagai berikut :

1. Economic Value Added (EVA).
2. Pertumbuhan pendapatan (Revenue Growth).
3. Pemanfaatan aktiva yang diukur dengan Asset Turn Over.
4. Jumlah Customer Baru.
5. Jumlah Customer yang menjadi Non-Customer.

6. Tingkat Kepuasan Customer.
7. Ketepatan Waktu Produksi (Cycle Time).
8. Ketepatan Pesanan (On-Time Delivery).
9. Kecepatan waktu layanan Customer.
10. Perputaran keefektivan (cycle Effectiveness-CE).
11. Ratio ketersediaan Informasi.
12. Tingkat Kepuasan Karyawan.
13. Tingkat Produktivitas Karyawan.
14. Persentase sasaran yang diimplementasikan.
15. Tingkat pencapaian kriteria pendukung keberhasilan tim, dan lain-lain.
16. Tingkat pemberdayaan karyawan.

Sedangkan menurut Kristanti & Pangestuti (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok

2.1.2 Kompetensi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang mengemukakannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu, karena kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Adapun menurut Sastra (2017), kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Rosmaini & Tanjung (2018) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan karakteristik yang dimiliki individu didasari potensi intelektual maupun perilaku yang bisa menghasilkan kinerja superior dan bisa bertahan lama (stabil) serta efektif dalam bidang pekerjaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi Kerja

Burso (2018) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan – perusahaan besar dengan berbagai alasan. Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun yang paling banyak adalah bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan system remunerasi. Adapun tujuan dan manfaat kompetensi sebagai berikut :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan system remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan system remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan

suatu set perilaku yang diharapkan yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi focus dalam unjuk kerja karyawan.

Sedangkan Rosmaini & Tanjung (2018) mengatakan kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yaitu : 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. 2) Alat seleksi karyawan. 3) memaksimalkan produktivitas. 4) Dasar untuk pengembangan system remunerasi. 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. 6) Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi kerja sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- 3 Karakteristik kepribadian
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah.
- 4 Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah.
- 5 Isu emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 6 Kemampuan intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- 7 Budaya organisasi
Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :
 - a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang ompetensi.
 - b. System penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

Sedangkan menurut Elizar & Tanjung (2018) hasrudy tanjung adapun

faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah : keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, budaya organisasi, emosi, dan kemampuan intelektual.

Menurut Zweel (dalam Sudarmanto, 2015:54), terdapat 7 (tujuh) derterminan yang memengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dn perilaku seseorang.
2. Keahlian/Keterampilan Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
3. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
4. Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
5. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
6. Isu-isu emosional Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi Kerja

Indikator kompetensi kerja adalah proses membandingkan atau menyamakan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, apakah sesuai, lebih besar atau lebih kecil.

Adapun menurut Moeheriono (2012) mengatakan bahwa ada beberapa indikator kompetensi kerja yang terperinci adalah sebagai berikut :

1. Tersedianya data/informasi yang dapat dijadikan bukti, apakah pemangku jabatan (job holder) tertentu memenuhi atau tidak memenuhi persyaratan kompetensi minimal yang ditentukan oleh unit organisasi untuk melaksanakan jabatan/pekerjaannya.
2. Tersedianya data/informasi objektif yang dapat dipergunakan dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang kelembagaan dan kepegawaian.
3. Sebagai upaya untuk memotivasi tingkat profesionalisme pemangku jabatan, agar secara terus-menerus memelihara dan meningkatkan kompetensi jabatannya.
4. Pemegang jabatan dapat mengetahui informasi tingkat kompetensi yang dimilikinya.
5. Seluruh jabatan di dalam organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya (sesuai dengan tuntutan pekerjaannya).
6. Memberikan pedoman kepada seluruh pemegang jabatan agar memenuhi ukuran standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan.
7. Sebagai dasar bagi HRD, untuk menyusun program pengembangan kompetensi dan karir karyawan (individual Development Plan-IDP dan Individual Career Path/Plan-ICP) berdasarkan hasil pengukuran kompetensi jabatan yang telah ditetapkan.
8. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan apabila pada saat dilakukan pengukuran kompetensi ditemukan bahwa kompetensinya belum dapat memenuhi persyaratan kompetensi jabatan melalui program training, coaching, dan/atau counseling.

Sedangkan menurut Bahri, Samsul, & Zamzam (2015) mengemukakan

bahwa indikator kompetensi kerja sebagai berikut :

1. Terampil dalam melakukan inivasi kerja
2. Membuat konsep uraian kerja
3. Membuat program teknis

4. Membuat jadwal kerja
5. Kemampuan bekerja secara kooperatif
6. Mampu berkoordinasi
7. Mampu mengikuti perubahan
8. Kemampuan mengambil keputusan

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Rolos, Sambul, & Rumawas (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun menurut Menpan (1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Sastra, (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Sastra (2017) sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap

kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, Shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor Internal

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).

Sedangkan menurut Mujiatun (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi ada beberapa faktor yaitu :

- 1. Praktik perekrutan dan seleksi.
- 2. Sistem reward.
- 3. Praktik pengambilan keputusan. 4) Pelatihan dan pengembangan.

Menurut Gibson (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

- 1. Time pressure (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang

tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri samasama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. Role ambiguity dan role conflict

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. Information overload, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. Temperature extremes atau heat overload.

Sama halnya dengan kebisingan, kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7. Repetitive action.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

8. Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan.

8.1.3.4 Dampak Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) “Beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan, Sedangkan beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala gangguan pencernaan dan mudah marah”.

Sedangkan menurut Irawati & Carollina (2017) Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negative bagi karyawan, dampak negative tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun serta dikerjakan dengan suatu tempo menurun.
2. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Menurut Astuti & Lesmana (2018) mengatakan bahwa jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih rendah.

1.1.3.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Rolos, Sambul, & Rumawas (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

- 1) Target yang harus dicapai : pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan : mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan waktu : kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- 4) Standar pekerjaan : kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Mahfudz (2017) indikator beban kerja adalah :

1. Tuntutan Tugas : melakukan tugas yang terlalu banyak, menyelesaikan tugas dalam desakan waktu, melakukan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, mengerjakan lebih dari satu tugas dalam satu waktu, melakukan tugas tidak sesuai keterampilan, melakukan tugas yang bukan tugasnya, melakukan tugas diluar potensi tenaga kerja, dan adanya gangguan selama mengerjakan tugas.
2. Tuntutan fisik : menurunnya kondisi faal dan psikologi seseorang, menurunnya kesehatan yang prima dalam menjalankan pekerjaan, perasaan kelelahan mengakibatkan rasa putus asa, dan menurunnya kesigapan, meningkatnya pengeluaran energy, dan kurangnya oksigen saat bekerja.

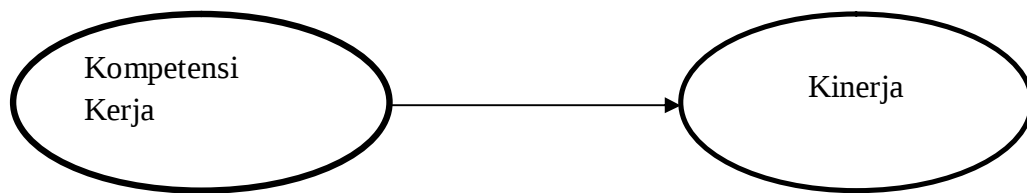
8.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variable atau lebih.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Elizar & Tanjung (2018) menyatakan bahwa kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada dalam berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi maka kinerja karyawan semakin meningkat dan begitu sebaliknya, jika kompetensi karyawan menurun juga akan mengalami penurunan.



Gambar 11.1 Pengaruh Kompetensi Kerja dengan Kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Nabawi (2020). Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan

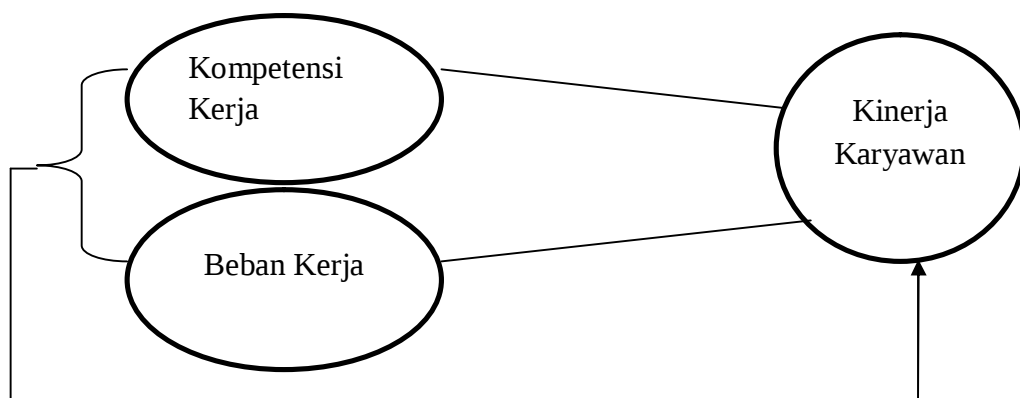
secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.



Gambar. 11.2 Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sastra (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru” memperoleh hasil bahwa kompetensi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, saat semakin kuat kompetensi kerja dan beban kerja yang tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi ,memberikan komitmen organisasi bagi mereka dalam bekerja. Kompetensi kerja ini sama halnya dengan keterampilan dan keahlian karyawan yang berkaitan dengan kinerja.



Gambar 11.3 Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Menurut Prasetyo & Jannah (2012) mengatakan bahwa “Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian”.

Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batasan masalah dan kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.
2. Adanya pengaruh antara beban kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Adanya pengaruh antara kompetensi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Menurut Yusuf (2017) Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Pendekatan kuantitatif adalah memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sastra (2017), kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu.

Indikator kinerja karyawan menurut Kristanti & Pangestuti (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel. 111.1 Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja Karyawan (Y)
1	Konsisten
2	Tepat
3	Menantang
4	Dapat diukur
5	Dapat dicapai
6	Disepakati
7	Dihubungkan dengan waktu
8	Berorientasikan kerja kelompok

Sumber : Kristanti &Pangestuti (2019)

2. Kompetensi Kerja (X1)

Menurut Sholehatusyah'diah (2017) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut Bahri, Samsul, & Zamzam (2015) mengemukakan bahwa indikator kompetensi kerja sebagai berikut :

Tabel. 111.2 Indikator Kompetensi Kerja

No	Indikator Kompetensi Kerja (X1)
1	Terampil dalam melakukan inovasi kerja
2	Membuat konsep uraian kerja
3	Membuat program teknis
4	Membuat jadwal kerja
5	Kemampuan bekerja secara kooperatif
6	Mampu berkoordinasi
7	Mampu mengikuti perubahan
8	Kemampuan mengambil keputusan

Sumber : Bahri, Samsul, & Zamzam (2015)

3. Beban Kerja (X2)

Menurut Mahfudz (2017) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Rolos, Sambul, & Rumawas (2018), mengemukakan bahwa indikator beban kerja sebagai berikut :

Tabel. 111.3 Indikator Beban Kerja

No	Indikator Beban Kerja (X2)
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi pekerjaan
3	Penggunaan waktu
4	Standart pekerjaan

Sumber : Rolos, Sambul, & Rumawas (2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asam Jawa Medan Jln. Gajah Mada No. 40 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan bulan Desember 2019 sampai bulan Januari 2020, dengan rincian kegiatan penelitian tersebut dibawah ini.

Tabel. 111.4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																
2	Pengajuan Judul																
3	Penyusunan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Pengumpulan Data																
6	Penyusunan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Sidang Meja Hijau																

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 50 karyawan.

b. Sampel

Menurut Yusuf (2017) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan pada seluruh populasi.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan

menggunakan karyawan PT. Asam Jawa Medan berjumlah 50 orang karyawan tetap.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Angket/Kuesioner

Menurut Mamik (2015) “Angket/kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan”.

Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel. 111.5 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Mamik (2015)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa “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 yang dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

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

Sumber : Sugiyono, (2010)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor soal dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor soal dalam sebaran Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali jumlah skor dalam sebaran X dalam jumlah skor sebaran Y

Tabel 111.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Kerja (X₁)

Item Pernyataan	R- hitung	R- tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,802	0,158	0,000 < 0,05	Valid
2	0,803	0,158	0,000 < 0,05	Valid
3	0,845	0,158	0,000 < 0,05	Valid
4	0,845	0,158	0,000 < 0,05	Valid
5	0,799	0,158	0,000 < 0,05	Valid
6	0,849	0,158	0,000 < 0,05	Valid
7	0,776	0,158	0,000 < 0,05	Valid
8	0,816	0,158	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 111.7
Hasil Uji Validitas Instrumen BebanKerja (X₂)

Item Pernyataan	R- hitung	R- tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,819	0,158	0,000 < 0,05	Valid
2	0,809	0,158	0,000 < 0,05	Valid
3	0,852	0,158	0,000 < 0,05	Valid
4	0,860	0,158	0,000 < 0,05	Valid
5	0,834	0,158	0,000 < 0,05	Valid
6	0,854	0,158	0,000 < 0,05	Valid
7	0,778	0,158	0,000 < 0,05	Valid
8	0,821	0,158	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 111.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	R- hitung	R- tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,942	0,158	0,000 < 0,05	Valid
2	0,900	0,158	0,000 < 0,05	Valid
3	0,894	0,158	0,000 < 0,05	Valid
4	0,942	0,158	0,000 < 0,05	Valid
5	0,705	0,158	0,000 < 0,05	Valid
6	0,813	0,158	0,000 < 0,05	Valid
7	0,876	0,158	0,000 < 0,05	Valid
8	0,795	0,158	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang dan dapat dipercaya.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum ab^2}{a1^2} \right] \right]$$

Sumber : Sugiyono, (2010)

Dimana :

r : Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

$a1^2$: Varians total

kriteria pengujian reliabilitas instrument adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrument memiliki nilai yang tidak baik.

Tabel 111.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompetensi Kerja (X ₁)	0,789	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,791	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,796	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas setiap variabel $> 0,60$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel atau dengan kata lain variabel setiap penelitian ini dapat dijadikan alat atau instrumen.

b. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

c. Wawancara (Interview)

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara struktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.

Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan kabag PT. Asam Jawa Medan dibagian Personalia yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

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

a.) Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan meramalkan bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai

faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya) Sugiyono (2018).

$$\gamma = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2018)

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Kompetensi Kerja

X_2 : Beban Kerja

E : Error term

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) “Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Penggunaan Statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar

variabel bebas, maka terjadi multikoloneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasidiantara variabel independen. Uji multikolineritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*variance Inflasi Faktor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas, Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolineritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolineritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Persial)

Menurut Sugiyono (2016) Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan uji t.

rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono, (2016)

Dimana :

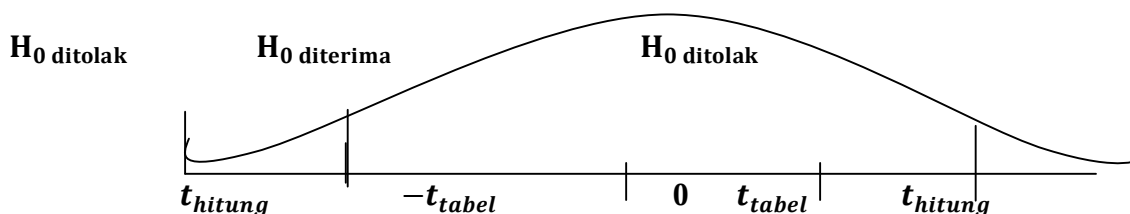
t : nilai t_{hitung}

r_{xy} : korelasi xy yang ditemukan

n : Jumlah sampel

adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Bila $>$ atau $< -$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- Bila $\leq$ atau $\geq -$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

a. Uji F (Simulation)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2016)

Dimana :

R^2 : koefisien korelasi berganda

K : Jumlah Variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada antara pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi beban kerja, kompetensi kerja dan terhadap kinerja karyawan.

f_{tabel} = Nilai f dalam table f berdasarkan n

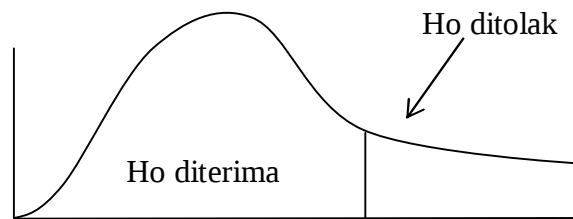
Kriteria pengujiannya :

a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < -f_{tabel}$

dan $-f_{hitung} > f_{tabel}$.

b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan

$-f_{hitung} > -f_{tabel}$.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

a. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2016) Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel kompetensi keja dan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2016)

Dimana :

D : Determinasi

r^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kompetensi kerja, variabel X_2 adalah beban kerja dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel .

Tabel IV.1
Skala Pengukur Likert

NO	PERNYATAAN	BOBOT
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Dalam ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kompetensi Kerja (X_1), Beban Kerja maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). Jadi untuk masing-masing responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Asam Jawa Medan sebanyak 50 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarkan, diperoleh data karyawan sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	37	74,0 %
2	Perempuan	13	26,0 %
Jumlah		50	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 37 orang (74%) dan responden perempuan sebanyak 13 orang (26%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

2) Kelompok Usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-30 Tahun	3	6,0 %
2	31-40 Tahun	15	30,0 %
3	41-50 Tahun	15	30,0 %
4	>50 Tahun	17	34,0 %
Jumlah		50	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah reponden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 3orang (6,0%), usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang

(30,0%), usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (30,0%) dan usia >50 tahun sebanyak 17 orang (34,0%).

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	28	56,0 %
2	D3	4	8,0 %
3	S1	16	32,0 %
4	S2	2	4,0 %
Jumlah		65	100 %

Berdasarkan gambar di atas mayoritas pekerja merupakan mereka yang tingkat pendidikannya setingkat SMA/SMK sebanyak 28 orang dengan persentase 56,0%. Responden yang berpendidikan diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 8,0%. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang dengan persentase 32,0%. Responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 4,0%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang telah penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut :

a) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kompetensi Kerja (X_1)

Tabel IV.5
Skor Kompetensi Kerja (X_1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4,0 %	40	80,0 %	8	16,0 %	0	0 %	0	0 %	50	100 %
2	3	6,0 %	39	78,0 %	7	14,0 %	1	2,0 %	0	0 %	50	100 %
3	5	10,0 %	37	74,0 %	6	12,0 %	2	4,0 %	0	0 %	50	100 %
4	15	30,0 %	30	60,0 %	3	6,0 %	1	2,0 %	1	2,0%	50	100 %
5	7	14,0 %	39	78,0 %	2	4,0 %	2	4,0 %	0	0 %	50	100 %
6	5	10,0 %	39	78,0 %	5	10,0 %	0	0 %	1	2,0%	50	100 %
7	21	42,0 %	22	44,0 %	6	12,0 %	1	2,0 %	0	0 %	50	100 %
8	24	48,0 %	19	38,0 %	6	12,0 %	1	2,0 %	0	0 %	50	100 %

Berdasarkan tabel diatas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “saya senantiasa melakukan inovasi untuk meningkatkan hasil produk perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 80,0 % yaitu sebanyak 40 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “saya membuat konsep uraian kerja untuk mempermudah tahap-tahap pekerjaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,0 % yaitu sebanyak 39 orang.
- 3) Jawaban responden tentang ”saya membuat program teknis untuk menjalankan proses produksi perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74,0 % yaitu sebanyak 37 orang.
- 4) Jawaban responden tentang “saya membuat jadwal kerja agar mengetahui tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan yang saya lakukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,0 % yaitu sebanyak 30 orang.

- 5) Jawaban responden tentang “saya mampu melakukan pekerjaan bersama karyawan lain secara kooperatif”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,0 % yaitu sebanyak 39 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “saya mampu berkoordinasi dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,0 % yaitu sebanyak 39 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “saya senantiasa melakukan perubahan agar produk yang dihasilkan selalu diminati konsumen” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,0 % yaitu sebanyak 22 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “dalam bekerja saya mampu mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaannya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,0 % yaitu sebanyak 24 orang.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kompetensi kerja yang ada di PT. Asam Jawa Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Asam Jawa Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah kompetensi kerja di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Asam Jawa Medan.

b) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Beban Kerja (X_2)

Tabel IV.6
Skor Variabel Beban Kerja (X_2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,0 %	41	82,0 %	8	16,0 %	0	0%	0	0%	50	100 %
2	2	4,0 %	40	80,0 %	7	14,0 %	1	2,0%	0	0%	50	100%
3	5	10,0 %	37	74,0 %	6	12,0 %	2	4,0%	0	0%	50	100 %
4	13	26,0 %	32	64,0 %	3	6,0 %	1	2,0%	1	2,0%	50	100 %
5	7	14,0 %	38	76,0 %	3	6,0 %	2	4,0%	0	0%	50	100 %
6	4	8,0 %	40	80,0 %	5	10,0 %	0	0%	1	2,0%	50	100 %
7	19	38,0 %	24	48,0 %	6	12,0 %	1	2,0%	0	0%	50	100 %
8	21	42,0 %	22	44,0 %	6	12,0 %	1	2,0%	0	0%	50	100%

Berdasarkan tabel diatas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 82,0 % yaitu sebanyak 41 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “saya selalu bekerja sesuai dengan target perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 80,0 % yaitu sebanyak 40 orang.
- 3) Jawaban responden tentang “saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan bagaimanapun kondisi pekerjaannya”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74,0 % yaitu sebanyak 37 orang.
- 4) Jawaban responden tentang “saya bisa menyelesaikan pekerjaan dimanapun kondisi pekerjaannya”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,0 % yaitu sebanyak 32 orang.
- 5) Jawaban responden tentang “dalam bekerja saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 76,0 % yaitu sebanyak 38 orang.

- 6) Jawaban responden tentang “saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 80,0 % yaitu sebanyak 40 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “pekerjaan yang dilakukan saya berdasarkan standart yang ditetapkan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,0 % yaitu sebanyak 24 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “pekerjaan yang saya lakukan selalu melebihi standart yang telah ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,0 % yaitu sebanyak 22 orang.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT. Asam Jawa Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Asam Jawa Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah beban kerja di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Asam Jawa Medan.

c) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y).

Tabel IV.7
Skor Variabel Kinerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	8,0 %	22	44,0 %	22	44,0%	1	2,0%	1	2,0%	50	100 %
2	3	6,0 %	20	40,0 %	26	52,0%	0	0 %	1	2,0%	50	100 %
3	4	8,0 %	19	38,0 %	26	52,0%	0	0 %	1	2,0%	50	100 %
4	4	8,0 %	22	44,0 %	22	44,0%	1	2,0%	1	2,0%	50	100 %
5	4	8,0 %	35	70,0 %	10	20,0%	1	2,0%	0	0 %	50	100 %
6	3	6,0 %	27	54,0 %	19	38,0%	1	2,0%	0	0 %	50	100 %
7	4	8,0 %	27	54,0 %	17	34,0%	2	4,0%	0	0 %	50	100 %
8	5	10,0 %	31	62,0 %	12	24,0%	2	4,0%	0	0 %	50	100 %

Berdasarkan tabel diatas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “saya selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,0 % yaitu sebanyak 22 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “saya selalu melakukan pekerjaan dengan tepat sesuai yang diinginkan perusahaan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 52,0 % yaitu sebanyak 26 orang.
- 3) Jawaban responden tentang “saya melakukan pekerjaan yang menantang kemampuan mengeluarkan ide baru”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 52,0 % yaitu sebanyak 26 orang.
- 4) Jawaban responden tentang “kinerja saya senantiasa lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat diukur peningkatannya”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,0 % yaitu sebanyak 22 orang.
- 5) Jawaban responden tentang “saya mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai keinginan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,0 % yaitu sebanyak 35 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “saya menyepakati pekerjaan yang diberikan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,0 % yaitu sebanyak 27 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “saya selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,0 % yaitu sebanyak 27 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “saya mampu bekerja secara kelompok untuk memenuhi tujuan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,0 % yaitu sebanyak 31 orang.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Asam Jawa Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Asam Jawa Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah kinerja karyawan di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Asam Jawa Medan.

4.1.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk pengujian validitas, peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlation*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel. Dengan rumus :

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

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2-tiled < α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2-tiled < α 0,05).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Tukiran dan Hidayati (2014, hal. 43) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan

sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai reliabilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai reliabilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

4.1.4 Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau sub bab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan

1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,852	8,321		2,746	,009
kompetensi_kerja	,006	,168	,005	,034	,973
beban_kerja	,185	,170	,159	1,090	,281

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan pada tabel IV-9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 22,852 + -0,006X_1 + 0,185X_2$$

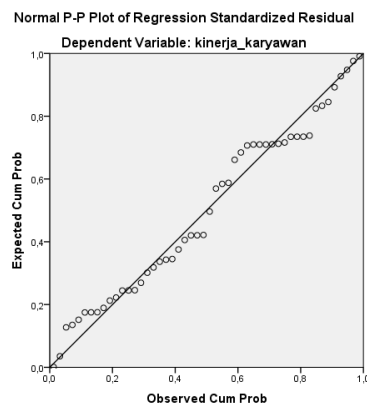
Persamaan memperlihatkan bahwa semua variabel X (Kompetensi Kerja dan Beban Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Model penelitian ini dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Jika kompetensi kerja dan beban kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 22,852.
- b) Jika kompetensi kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar -0,006 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c) Jika beban kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,185 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1
Uji Normalitas

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel dependent dan independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
kompetensi_kerja	-,020	,005	,005	,975	1,025
beban_kerja	,158	,157	,157	,975	1,025

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

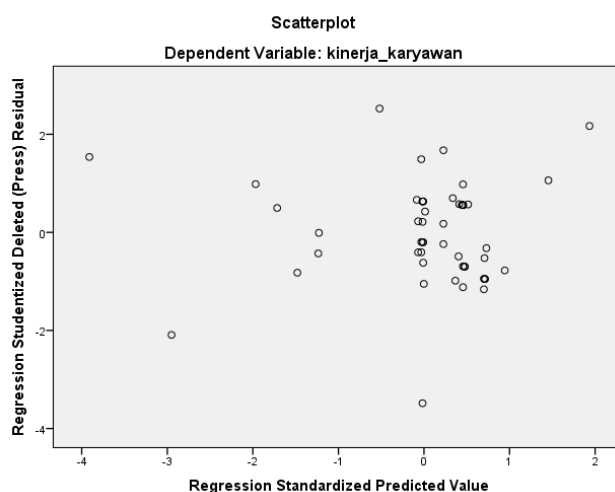
Jika dilihat pada tabel IV-10 diketahui bahwa variabel disiplin (X_1) dan K3 (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance

lebih kecil dari 1 yaitu $0,975 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 5 yaitu $1,025 < 5$.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, et al, 2015 hal. 161).

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (pon-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,852	8,321		2,746	,009
kompetensi_kerja	,006	,168	,005	,034	,973
beban_kerja	,185	,170	,159	1,090	,281

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Pada tabel di atas terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,034 \leq$ dari $t_{tabel} 2,746$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H_0) diterima dan (H_a) ditolak sehingga disimpulkan bahwa kompetensi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa Medan.

b) Pengaruh Beban Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,852	8,321		2,746	,009
kompetensi_kerja	,006	,168	,005	,034	,973
beban_kerja	,185	,170	,159	1,090	,281

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,090 \leq$ dari $t_{tabel} 2,746$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H_0) diterima dan (H_a) ditolak sehingga disimpulkan bahwa beban kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa Medan.

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua.

Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28,231	2	14,115	,604	,551 ^b
Residual	1098,749	47	23,378		
Total	1126,980	49			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), beban_kerja, kompetensi_kerja

Dari tabel di atas terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 0,604 \leq$ dari $f_{tabel} 1,656$ dengan probabilitas $0,000 \leq$ dari $0,05$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima sehingga disimpulkan bahwa kompetensi kerja serta beban kerja (K3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,158 ^a	,025	-,016	4,83504

a. Predictors: (Constant), beban_kerja, kompetensi_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

$$D = (R)^2 \times 100$$

$$= (0,158)^2 \times 100$$

$$= 2,50 \%$$

Dari hasil uji determinasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kompetensi kerja serta beban kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 2,50 % pengaruh yang ditimbulkan oleh kompetensi kerja serta beban kerja 97,5 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompetensi kerja dan beban kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Asam Jawa Medan, artinya jika kompetensi kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dilihat dari hasil pengaruh yang tidak signifikan antara variabel kompetensi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 0,034 > t_{tabel} 2,712$ (sig 0,973), dimana signifikan t lebih besardari $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sutrisno (2009) yang mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang mengemukakannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu, karena kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal Winarti (2011) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian kompetensi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, artinya jika kompetensi kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.2.2 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja PT. Asam Jawa Medan, artinya jika beban kerja semakin sedikit maka kinerja akan

ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (y) $t_{hitung} 1,090 > t_{tabel} 2,712$ (sig 0,281), dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa beban kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sastra (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal Adityawarman, Sanim & Sinaga (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Asam Jawa Medan, artinya jika beban kerja semakin sedikit maka kinerja akan ikut meningkat.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan, artinya jika kompetensi kerjadan stress kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $0,604 < F_{tabel} 1,656$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukan Hoditolak dan H_a diterima, berarti

kompetensi kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal Indriani (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap pada Rumah Sakit Umum Dr. Slamet Garut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian kompetensi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan, artinya jika kompetensi kerjadan stress kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asam Jawa Medan. Kompetensi kerja yang optimal oleh karyawan akan berdampak baik kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya kompetensi kerja yang buruk diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu, kompetensi kerja yang optimal akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asam Jawa Medan. Beban kerja yang tinggi terhadap karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan cukup ringan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu, beban kerja yang ringan akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.
3. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT.Asam Jawa Medan. Dengan demikian kompetensi kerja yang optimal dan beban kerja yang ringan akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut :

1. Ada baiknya kompetensi kerja yang dimiliki karyawan terhadap PT. Asam Jawa Medan harus sesuai kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Ada baiknya beban kerja yang diterapkan di PT. Asam Jawa Medan lebih ringan agar karyawan tidak merasa tertekan dengan beban kerja yang dimilikinya sehingga kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.
3. Ada baiknya kompetensi kerja karyawan lebih ditingkatkan lagi dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan lebih diringankan lagi sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan proses ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada. Hal ini bisa di antisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karna kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursaini, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Managment*, 7(2), 225–246.
- Anwar, M. (2017). *Pengantar Kewirausahaan*. Jakarta: Kencana
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 1-14
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. S. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 6(1), 34-44.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Aulia, S. B., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Riau* 4(1), 590-600.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–158.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi.”* Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Intan Sejati Klaten.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kristanti, D., & Pangestuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Lubis, J., & Haidir. (2019). *Administrasi dan perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mamik. (2015). *Metodologi Kuantitatif*. Siduarjo: Zifatama Publisher.
- Moeheriono. (2014). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Bdana Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosmaini. R, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sastra, B. A. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 590–600.
- Satria, R. O, & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 7(2), 74–83.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus di FPTK UPI). *Media Pendidikan, Gizi Dan Kuliner*, 1(1), 1–5.
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *EJournal Adminnistrasi Negara*, 5(2), 5789–5802.
- Sirait, J. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global Trend dan Tantangan Masa Depan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga cabang(Balmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yuliana, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.

Yusuf, M. (2017). *Mettode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Indriani,I. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(2), 025-032.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ASAM JAWA MEDAN



Bapak/ibu Saudara-i yang terhormat, saya mohon kesediaan bapak/ibu Saudara-i untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari bahwa sedikit banyak kuesioner ini akan mengganggu aktivitas bapak/ibu saudara-i sekalian kuesioner ini hanya untuk kegiatan penelitian skripsi saya. Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan perhatiannya.

Hormat Saya

Mindah Ramadhani Soleha

Npm: 1605160017

I. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Usia : 1) 18-30 tahun () 3) 41-50 tahun ()
2) 31-40 tahun () 4) > 50 tahun ()
3. Jenis Kelamin : 1) Laki-laki ()
2) Perempuan ()
4. Tingkat Pendidikan : 1) SMA/SMK () 3) S1 ()
2) D1/D3 () 4) S2 ()

II. Petunjuk Pengisian

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan pernyataan tersebut pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

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

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan tepat sesuai yang diinginkan perusahaan.					
3	Saya melakukan pekerjaan yang menantang kemampuan mengeluarkan ide baru.					
4	Kinerja saya senantiasa lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat diukur peningkatannya.					
5	Saya mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai keinginan perusahaan.					
6	Saya menyepakati pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
7	Saya selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.					
8	Saya mampu bekerja secara kelompok untuk memenuhi tujuan perusahaan.					

BEBAN KERJA

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya sudah memenuhi target perusahaan.					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan target perusahaan.					
3	Saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan bagaimanapun kondisi pekerjaannya.					
4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dimanapun kondisi pekerjaannya.					
5	Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

7	Pekerjaan yang dilakukan saya berdasarkan standart yang ditetapkan perusahaan.					
8	Pekerjaan yang saya lakukan selalu melebihi standart yang telah ditetapkan.					

KOMPETENSI KERJA

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya senantiasa melakukan inovasi untuk meningkatkan hasil produk perusahaan.					
2	Saya membuat konsep uraian kerja untuk mempermudah tahap-tahap pekerjaan.					
3	Saya membuat program teknis untuk menjalankan proses produksi perusahaan.					
4	Saya membuat jadwal kerja agar mengetahui tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya mampu melakukan pekerjaan bersama karyawan lain secara kooperatif.					
6	Saya mampu berkoordinasi dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan perusahaan.					
7	Saya senantiasa melakukan perubahan agar produk yang dihasilkan selalu diminati konsumen.					
8	Dalam bekerja saya mampu mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaannya.					

Kompetensi Kerja (X1)

[illegible]

43	4	4	4	5	4	4	4	4	33
44	3	3	3	3	4	3	3	3	25
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	5	33
47	4	4	4	5	4	4	5	5	35
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	5	4	4	5	5	35
50	5	5	4	4	5	5	4	4	36

2. Beban Kerja (X2)

IO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	5	4	33
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	5	5	4	4	4	34
11	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	5	5	34
14	4	4	4	4	4	4	5	5	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	5	5	34
17	4	4	4	5	4	4	5	5	35
18	4	5	5	4	5	5	3	3	34
19	4	4	4	4	4	4	5	5	34
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	4	4	4	5	5	34
23	3	3	4	4	3	3	3	3	26
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	5	4	4	5	5	35
26	4	4	3	4	4	4	3	4	30
27	4	4	5	5	5	4	4	5	36
28	4	4	5	5	4	4	5	4	35
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	3	3	4	3	3	3	3	25
31	4	4	4	5	4	4	4	5	34
32	3	3	2	1	2	1	2	2	16

[illegible]

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.
FREQUENCIES VARIABLES=JENIS_KELAMIN USIA PENDIDIKAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		JENIS_KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0

Frequency Table

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	37	74.0	74.0	74.0
	PEREMPUAN	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	3	6.0	6.0	6.0
	31-40	15	30.0	30.0	36.0
	41-50	15	30.0	30.0	66.0
	>50	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	28	56.0	56.0	56.0
	D3	4	8.0	8.0	64.0
	S1	16	32.0	32.0	96.0
	S2	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

```
>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
>not be mapped to a valid backend locale.
```

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja_karyawan
/METHOD=ENTER kompetensi_kerja beban_kerja
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja_karyawan	28.9800	4.79579	50
kompetensi_kerja	32.3400	4.15324	50
beban_kerja	32.1200	4.11885	50

Correlations

		kinerja_k aryawan	kompeten si_kerja	beban_ke rja
Pearson Correlation	kinerja_karyawan	1.000	-.020	.158
	kompetensi_kerja	-.020	1.000	-.158
	beban_kerja	.158	-.158	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja_karyawan	.	.445	.136
	kompetensi_kerja	.445	.	.137
	beban_kerja	.136	.137	.
N	kinerja_karyawan	50	50	50
	kompetensi_kerja	50	50	50
	beban_kerja	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	beban_kerja, kompetensi_kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.158 ^a	.025	-.016	4.83504	.025	.604	2	47

Model Summary^b

Model	Change ...	Durbin-Watson
	Sig. F Change	
1	.551	1.556

a. Predictors: (Constant), beban_kerja, kompetensi_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.231	2	14.115	.604	.551 ^b
	Residual	1098.749	47	23.378		
	Total	1126.980	49			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), beban_kerja, kompetensi_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound
1	(Constant)	22.852	8.321		2.746	.009	6.112
	kompetensi_kerja	.006	.168	.005	.034	.973	-.333
	beban_kerja	.185	.170	.159	1.090	.281	-.157

Coefficients^a

Model		95,0% Confidenc e Interval for B	Correlations			Collinearity Statistics	
		Upper Bound	Zero- order	Partial	Part	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	39.592					
	kompetensi_kerja	.344	-.020	.005	.005	.975	1.025
	beban_kerja	.527	.158	.157	.157	.975	1.025

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			beban_ke rja	kompeten si_kerja
1	Correlations	beban_kerja	1.000	.158
		kompetensi_kerja	.158	1.000
	Covariances	beban_kerja	.029	.005
		kompetensi_kerja	.005	.028

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalu e	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kompeten si_kerja	beban_ke rja
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.725	.00	.42	.42
	3	.004	25.737	1.00	.58	.58

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Residuals Statistics^a

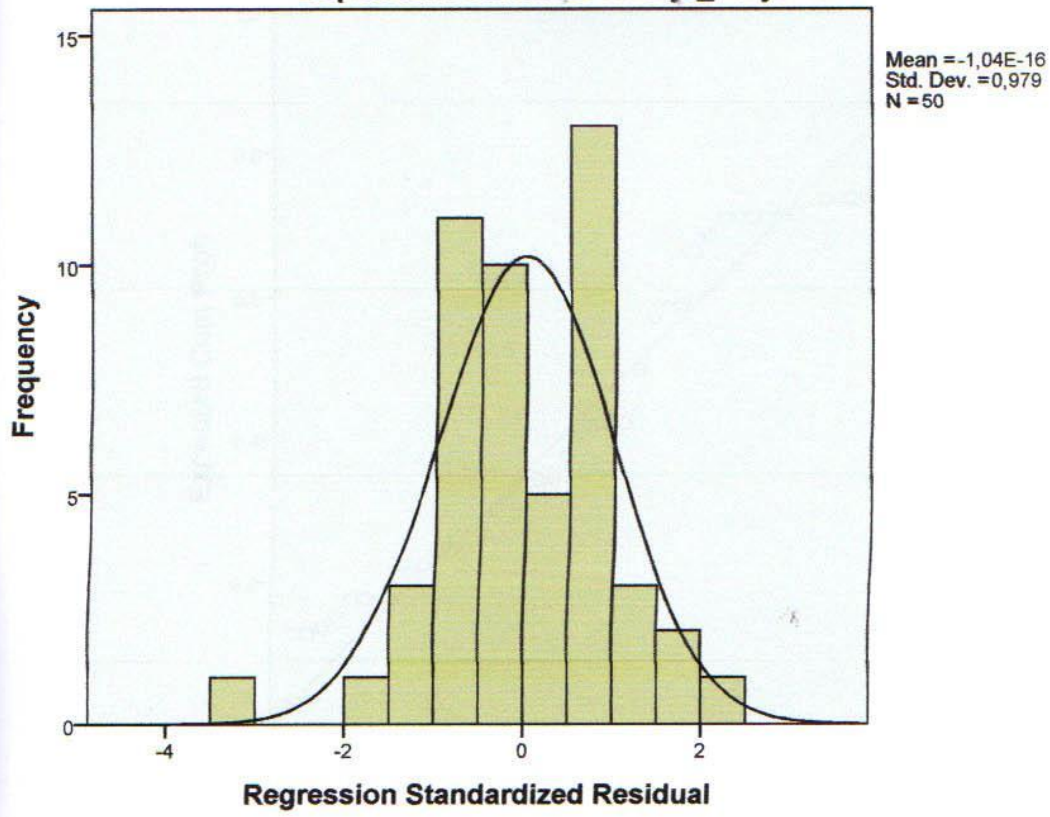
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.0113	30.4479	28.9800	.75904	50
Std. Predicted Value	-3.911	1.934	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.687	2.805	1.078	.496	50
Adjusted Predicted Value	23.0267	30.3238	28.9231	1.04394	50
Residual	-14.9672	11.41433	.00000	4.73534	50
Std. Residual	-3.096	2.361	.000	.979	50
Stud. Residual	-3.132	2.392	.005	1.017	50
Deleted Residual	-15.3240	11.71857	.05691	5.12918	50
Stud. Deleted Residual	-3.484	2.525	.002	1.054	50
Mahal. Distance	.009	15.506	1.960	3.371	50
Cook's Distance	.000	.382	.030	.074	50
Centered Leverage Value	.000	.316	.040	.069	50

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Charts

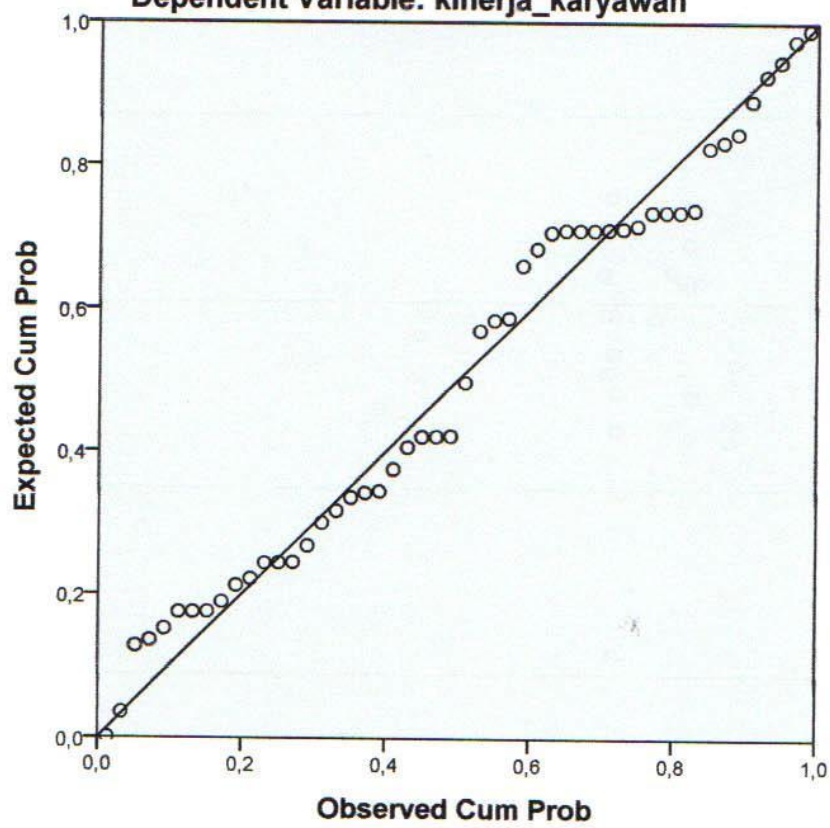
Histogram

Dependent Variable: kinerja_karyawan



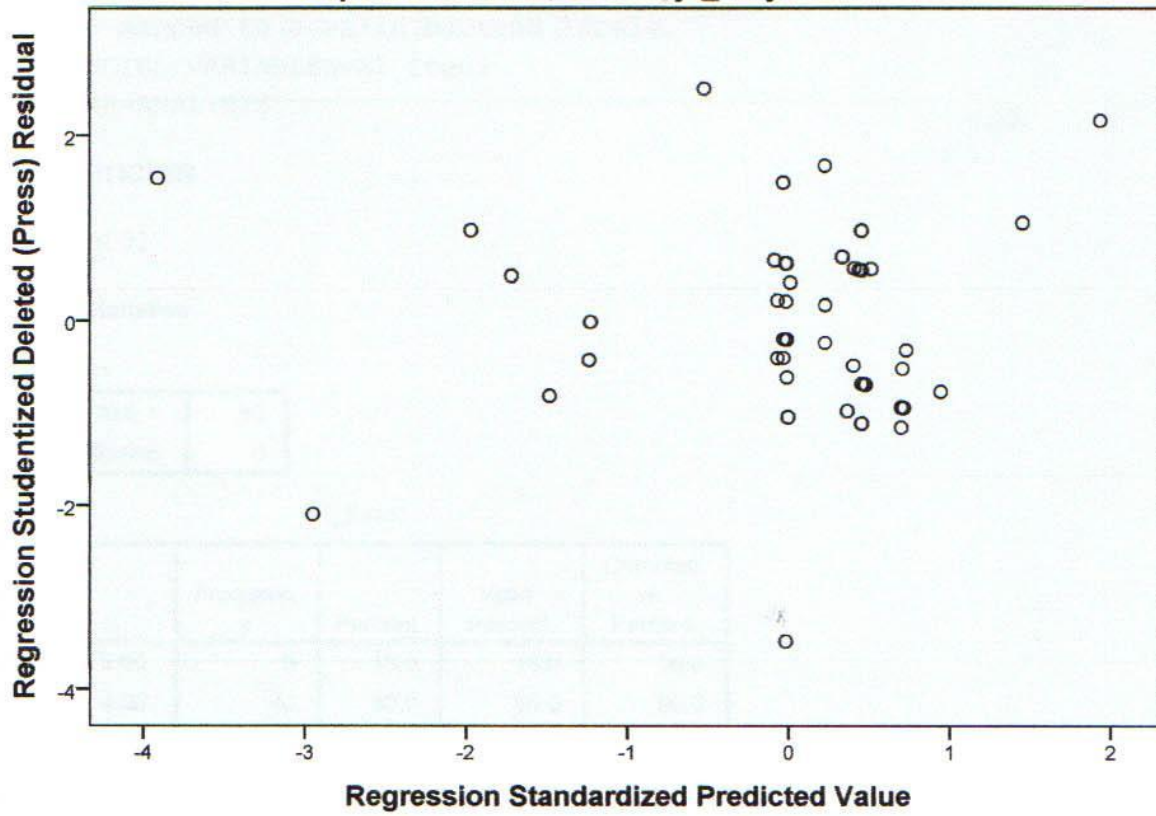
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja_karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja_karyawan



```

>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It co
uld
>not be mapped to a valid backend locale.
FREQUENCIES VARIABLES=X1_Item1
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

X1_Item1

N	Valid	50
	Missing	0

X1_Item1

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	40	80.0	80.0	96.0
	5.00	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet0.

FREQUENCIES VARIABLES=X1_Item2

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

X1_Item2

N	Valid	50
	Missing	0

X1_Item2

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	39	78.0	78.0	94.0
	5.00	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet1.

FREQUENCIES VARIABLES=X1_Item3

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

X1_Item3

N	Valid	50
	Missing	0

X1_Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	6	12.0	12.0	16.0
	4.00	37	74.0	74.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet2.

FREQUENCIES VARIABLES=X1_Item4

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

X1_Item4

N	Valid	50
	Missing	0

X1_Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.0
	3.00	3	6.0	6.0	10.0
	4.00	30	60.0	60.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet3.

FREQUENCIES VARIABLES=X1_Item5

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

X1_Item5

N	Valid	50
	Missing	0

X1_Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	2	4.0	4.0	8.0
	4.00	39	78.0	78.0	86.0
	5.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet5 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet4.

FREQUENCIES VARIABLES=X1_Item6

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

X1_Item6

N	Valid	50
	Missing	0

X1_Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	39	78.0	78.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

```

DATASET NAME DataSet6 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet5.
FREQUENCIES VARIABLES=X1_Item7
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

X1_Item7

N	Valid	50
	Missing	0

X1_Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	22	44.0	44.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

```

DATASET NAME DataSet7 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet6.
FREQUENCIES VARIABLES=X1_Item8
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

X1_Item8

N	Valid	50
	Missing	0

X1_Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	19	38.0	38.0	52.0
	5.00	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

```

DATASET NAME DataSet8 WINDOW=FRONT.

```

```

DATASET CLOSE DataSet7.
FREQUENCIES VARIABLES=X2_Item1
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

X2_Item1

N	Valid	50
	Missing	0

X2_Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	41	82.0	82.0	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet9 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet8.
FREQUENCIES VARIABLES=X2_Item2
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

X2_Item2

N	Valid	50
	Missing	0

X2_Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	40	80.0	80.0	96.0
	5.00	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet10 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet9.
FREQUENCIES VARIABLES=X2_Item3

```

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

X2_Item3

N	Valid	50
	Missing	0

X2_Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	6	12.0	12.0	16.0
	4.00	37	74.0	74.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet11 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet10.

FREQUENCIES VARIABLES=X2_Item4

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

X2_Item4

N	Valid	50
	Missing	0

X2_Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.0
	3.00	3	6.0	6.0	10.0
	4.00	32	64.0	64.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet12 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet11.

FREQUENCIES VARIABLES=X2_Item5

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

X2_Item5

N	Valid	50
	Missing	0

X2_Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	3	6.0	6.0	10.0
	4.00	38	76.0	76.0	86.0
	5.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet13 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet12.

FREQUENCIES VARIABLES=X2_Item6

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

X2_Item6

N	Valid	50
	Missing	0

X2_Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	40	80.0	80.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet14 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet13.

FREQUENCIES VARIABLES=X2_Item7

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

X2_Item7

N	Valid	50
	Missing	0

X2_Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	24	48.0	48.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet15 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet14.

FREQUENCIES VARIABLES=X2_Item8

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

X2_Item8

N	Valid	50
	Missing	0

X2_Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	22	44.0	44.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet16 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet15.

FREQUENCIES VARIABLES=Y_Item1

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Y_Item1

N	Valid	50
	Missing	0

Y_Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.0
	3.00	22	44.0	44.0	48.0
	4.00	22	44.0	44.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet17 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet16.

FREQUENCIES VARIABLES=Y_Item2

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Y_Item2

N	Valid	50
	Missing	0

Y_Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	52.0	52.0	54.0
	4.00	20	40.0	40.0	94.0
	5.00	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet18 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet17.

FREQUENCIES VARIABLES=Y_Item3

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Y_Item3

N	Valid	50
	Missing	0

Y_Item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	52.0	52.0	54.0
	4.00	19	38.0	38.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet19 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet18.

FREQUENCIES VARIABLES=Y_Item4

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Y_Item4

N	Valid	50
	Missing	0

Y_Item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	1	2.0	2.0	4.0
	3.00	22	44.0	44.0	48.0
	4.00	22	44.0	44.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet20 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet19.

FREQUENCIES VARIABLES=Y_Item5

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Y_Item5

N	Valid	50
	Missing	0

Y_Item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	10	20.0	20.0	22.0
	4.00	35	70.0	70.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet21 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet20.

FREQUENCIES VARIABLES=Y_Item6

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Y_Item6

N	Valid	50
	Missing	0

Y_Item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	19	38.0	38.0	40.0
	4.00	27	54.0	54.0	94.0
	5.00	3	6.0	6.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet22 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet21.

FREQUENCIES VARIABLES=Y_Item7

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Y_Item7

N	Valid	50
	Missing	0

Y_Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	17	34.0	34.0	38.0
	4.00	27	54.0	54.0	92.0
	5.00	4	8.0	8.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet23 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet22.

FREQUENCIES VARIABLES=Y_Item8

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

Y_Item8

N	Valid	50
	Missing	0

Y_Item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	12	24.0	24.0	28.0
	4.00	31	62.0	62.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 >The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
 >not be mapped to a valid backend locale.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	1	.926**	.717**	.530**	.567**	.654**	.472**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.926**	1	.791**	.543**	.674**	.673**	.395**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.717**	.791**	1	.709**	.683**	.681**	.500**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.530**	.543**	.709**	1	.614**	.691**	.631**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.567**	.674**	.683**	.614**	1	.842**	.450**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.654**	.673**	.681**	.691**	.842**	1	.561**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.472**	.395**	.500**	.631**	.450**	.561**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.606**	.507**	.545**	.671**	.482**	.513**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.5	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.6	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.7	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.8	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
TOTAL	Pearson Correlation	.802**	.803**	.845**	.845**	.799**	.849**	.776**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 TOTAL  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	9

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet1.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTAL  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	Pearson Correlation	1	.919**	.764**	.575**	.583**	.625**	.516**	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.919**	1	.825**	.578**	.680**	.648**	.422**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.764**	.825**	1	.719**	.712**	.697**	.501**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.575**	.578**	.719**	1	.706**	.731**	.614**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.583**	.680**	.712**	.706**	1	.841**	.503**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.625**	.648**	.697**	.731**	.841**	1	.594**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.516**	.422**	.501**	.614**	.503**	.594**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.660**	.539**	.544**	.667**	.538**	.545**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.819**	.809**	.852**	.860**	.834**	.854**	.778**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.2	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.3	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.4	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.5	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.6	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.7	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.8	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet3.

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
Y.1	Pearson Correlation	1	.874**	.856**	1.000**	.565**	.710**	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.874**	1	.942**	.874**	.486**	.624**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.856**	.942**	1	.856**	.475**	.616**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	.874**	.856**	1	.565**	.710**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.565**	.486**	.475**	.565**	1	.616**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.710**	.624**	.616**	.710**	.616**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.747**	.678**	.705**	.747**	.623**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	.669**	.650**	.634**	.669**	.630**	.526**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.942**	.900**	.894**	.942**	.705**	.813**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.669**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.650**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.634**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.669**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.630**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.526**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.710**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Y.8	Pearson Correlation	1	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	9

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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	2.20069	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: Probabilitas 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)

$\begin{matrix} \text{Pr} \\ \text{df} \end{matrix}$	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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97548	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97538	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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 = 161 –200)

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
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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 F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 461/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/12/2019

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

Medan, 4/12/2019

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mindah Ramadhani Soleha
NPM : 1605160017
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan yang mengakibatkan terjadi kesalahan dan hasil pekerjaan yang tidak maksimal dan masih ada karyawan yang di tempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.
2. Beban kerja yang tinggi belum di imbangi reward yang sesuai.
3. Masih ada karyawan yang tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya terbukti dengan masih adanya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan tepat waktu.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Terhadap Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Asam Jawa Medan

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

Hormat Saya
Pemohon



(Mindah Ramadhani Soleha)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 461/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/12/2019

Nama Mahasiswa : Mindah Ramadhani Soleha

NPM : 1605160017

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 4/12/2019

Nama Dosen Pembimbing^{*)}

Jasman Sarifuddin

Judul Disetujui^{**)}

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap
Produktivitas Kerja terhadap Kinerja
Karyawan

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditisi 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"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, H
..... 20... M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : M I N D A H R A M A D H A N I S

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 0 1 7

Tempat.Tgl. Lahir : A S A M J A W A
2 7 J A N U A R I 1 9 9 8

Program Studi : Akuntansi/
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L N . A L - F A L A A H 3
U J U N G G L U G U R D A R A T I

Tempat Penelitian : P T . A S A M J A W A

Alamat Penelitian : J L N . G A J A H M A D A N O
4 0 M E D A N

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 sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

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

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

Jasman / Saifuldin Hb SE, Msi

Wassalam
Pemohon

Mindah Ramadhani Soleha

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Minbah Ramadhani Soleha*
NPM : *1605160017*
Konsentrasi : *Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/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 mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *03 Feb*.....2020

Pembuat Pernyataan



NB :

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 07 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : MINDAH RAMADHANI SOLEHA
N .P.M. : 1605160017
Tempat / Tgl.Lahir : Perum Pks Asama Jawa, 27 Januari 1998
Alamat Rumah : AL Falah 3 Ujung
JudulProposal : **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PRODUTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASAM JAWA MEDAN**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	1. Variabel X ₂ diganti.
Bab I	
Bab II	
Bab III	Yg harus harus jelas.
Lainnya	Mendele, setiap sub judul diisi 2 teori, Daftar Pustaka & Prioritas dan
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

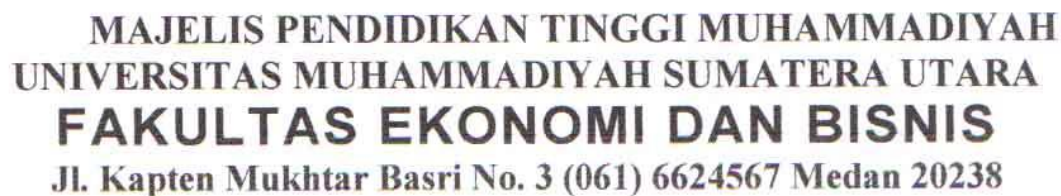
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Pembanding

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.



H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 07 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : MINDAH RAMADHANI SOLEHA
N.P.M. : 1605160017
Tempat / Tgl. Lahir : Perum. PKS. Asam Jawa, 27 Januari 1998
Alamat Rumah : Jl. Alfalaah 3 Ujung
Judul Proposal : PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAM JAWA MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si**

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN SE, M.Si

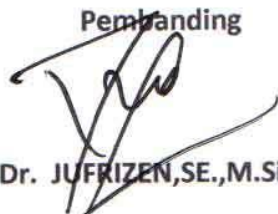
Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN SE, M.Si

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

Pembanding


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



JMSU

lgul | Cerdas | Terpercaya

jawab surat ini agar disebutkan
an tanggalnya

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 : 540 / TGS / IL.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 : 03 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : MINDAH RAMADHANI S
N P M : 1605160017
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT.Asam Jawa Medan**

Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN,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 **:03 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



UMSU

nggul | Cerdas | Terpercaya

enjawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalnya

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

Nomor : 540 /II.3-AU/UMSU-05/F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.ASAM JAWA
Jln.Gajah Mada No.40 Medan
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 : MINDAH RAMADHANI S
Npm : 1605160017
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asam Jawa Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Peringgal

Nomor : 25/GAP/II/2020

Medan, 10 Februari 2020

Lamp. : -

Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di -

Tempat

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 540/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 03 Februari 2020 Perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama Mahasiswa sebagai berikut:

N a m a : Mindah Ramadhani S
N P M : 1605160017
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Bersama ini kami beritahukan bahwa kami menyetujui permohonan tersebut dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Data yang didapat adalah hanya untuk kepentingan pendidikan saja.
2. Tidak akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan di Perusahaan kami.
3. Hasil akhir Riset Pendahuluan tersebut PT. Asam Jawa berhak mendapat 1 (satu) copynya.

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

Hormat kami,

PERUSAHAAN PERKEBUNAN
PT ASAM JAWA
MEDAN SUMATERA UTARA


BAMBANG SANEPO, SH
GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER

tembusan Yth :

Manager Finance.

Pertinggal.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Assalamualaikum wr.wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MINDAH RAMADHANI SOLEHA
NPM : 1605160017
Konsentrasi : MSDM
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asam Jawa Medan

Benar bahwasannya saya melakukan penelitian di **PT. Asam Jawa Medan** sampai selesai dan sudah selesai riset untuk melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**.

Demikianlah surat ini saya perbuat atas kesadaran diri, atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih.

Medan, 24 April 2020

Pembuat Pernyataan



MINDAH RAMADHANI SOLEHA



p.t. asam jawa

Jln. Gajah Mada No. 40 Tel. 4155217 - 4156600 Medan

Nomor : 60/GAP/IV/2020
Lamp. : -
Perihal : Selesai Riset

Medan, 27 April 2020

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di -

T e m p a t

Dengan hormat,

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa berikut ini telah selesai melakukan Riset di PT. Asam Jawa, ada pun data Mahasiswa tersebut adalah :

N a m a : Mindah Ramadhani Soleh
N P M : 1605160017
Fakultas / Prodi : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asam Jawa Medan.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,


BAMBANG SANEPO, SH
GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER

cc. file.