

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NAFASINDO
ACEH SINGKIL**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

N a ma : DEVI FEBRIANTI
N PM : 1905160325
ProgramStudi : MANAJEMEN
Kosentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Agustus 2023, pukul 12.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : DEVI FEBRIANTI
NPM : 1905160325
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAFASINDO ACEH SINGKIL

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I



Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Penguji II



QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.

Pembimbing



NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Ketua



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



Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DEVI FEBRIANTI
NPM : 1905160325
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAFASINDO ACEH SINGKIL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

NUGRAHA PRATAMA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

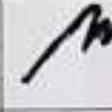
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



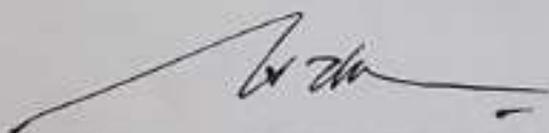
Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Devi Febrianti
 NPM : 1905160325
 Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE, MM
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo Aceh Singkil

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar Isi - Halaman	19/05/2023	
Bab 2	- buat kesimpulan setiap sub bab - tahun referensi yang terbaru - referensi pada sub bab terbaru	07/05/2023	
Bab 3	- Hasil uji validitas - Hasil uji reliabilitas	8/08/2023	
Bab 4	Walaupun hasil dari olah data angket yang telah disebar	15/08/2023	
Bab 5	Rapikan antar setiap kata atau kalimat dengan spasi yang sesuai	15/08/2023	
Daftar Pustaka	- referensi daftar pustaka terbaru - Perbaiki referensi jurnal dosen UMSU	31/05/2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	<i>see sidang skripsi 25/8/23</i>		

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan 25 Agustus 2023

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing



(Nugraha Pratama, SE, MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Devi Febrianti
NPM : 1905160325
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo Aceh Singkil

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 25 Agustus 2023
Pembuat Pernyataan



DEVI FEBRIANTI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nafasindo Aceh Singkil

Devi Febrianty

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

febriantidevi977@gmail.com

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nafasindo Aceh Singkil, dengan pendekatan asosiatif, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 100 responden serta teknik analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil, Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil serta Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

The Influence of Compensation, Workload and Work Environment on Employee Performance at PT Nafasindo Aceh Singkil

Devi Febrianty

**Management Study Program Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University Of North Sumatra**

febriantidevi977@gmail.com

This research is a study conducted to test and analyze the effect of compensation, workload and work environment on employee performance at PT Nafasindo Aceh Singkil, using an associative approach, and sampling techniques using a saturated sample technique of 100 respondents and multiple linear regression analysis techniques using the application SPSS.

Based on the research results, it can be concluded that compensation has a significant positive effect on employee performance at PT Nafasindo Aceh Singkil, workload has a significant positive effect on employee performance at PT Nafasindo Aceh Singkil, work environment has a significant positive effect on employee performance at PT Nafasindo Aceh Singkil and compensation, Workload and work environment have a significant positive effect on employee performance at PT Nafasindo Aceh Singkil

Keywords: Employee Performance, Compensation, Workload and Work Environment

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI , BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NAFASINDO ACEH SINGKIL”** dengan baik dan penuh dengan sukacita. Penyusun skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar skripsi ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian selanjutnya ucapan terima kasih penulis haturkan kepada :

1. Yang teristimewa kedua orang tua penulis, ayahanda PURWANTONO dan ibunda tercinta ROHIMAH, yang telah memberikan kasih sayang kepada penulis berupa perhatian, dukungan dan do'a yang tulus terhadap penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Nugraha Pratama, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah

membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan skripsi.

10. Seluruh staff PT.NAFASINDO yang telah memberikan izin dan membantu memberikan kebutuhan dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada sahabat penulis Ramadhan Saputri,S.Ked. Fitri Handayani.dan Siti Pujiati,S.Pd. yang selalu memberikan motiavasi,semangat,dan masukan kepada penulis selama mengerjakan skripsi.
12. Kepada seluruh teman seperjuangan yang telah menemani dan belajar bersama.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan Agustus 2023

Penulis

DEVI FEBRIANTI
NPM : 1905160325

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4.Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2. Kompensasi	15
2.1.2.1.Pengertian Kompensasi	15
2.1.2.2.Tujuan dan Manfaat Kompensasi.....	17
2.1.2.3.Jenis-jenis Kompensasi	18
2.1.2.4.Indikator Kompensasi	20
2.1.3. Beban Kerja.....	22
2.1.3.1.Pengertian Beban Kerja.....	22
2.1.3.2.Faktor-faktor Beban Kerja	23
2.1.3.3.Manfaat Beban Kerja	25
2.1.3.4.Indikator Beban Kerja	26

2.1.4. Lingkungan Kerja.....	27
2.1.4.1.Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.1.4.2.Faktor-faktor Lingkungan Kerja	29
2.1.4.3.Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.1.4.4.Jenis Lingkungan Kerja.....	38
2.2 Kerangka Konseptual	39
2.2.1.Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	39
2.2.2.Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.2.3.Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.2.4.Pengaruh Kompenasai, Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kinrja Karyawan.....	41
2.3 Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Definisi Operasional	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Uji Persyaratan Regresi	51
3.7 Analisis Data.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.2. Pembahasan.....	76
BAB 5 PENUTUP.....	79
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Saran.....	79
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	45
Tabel 3.3 Skala Likert	47
Tabel 3.4 Uji Validitas	48
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Usia	59
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	60
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kompensasi.....	63
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Beban Kerja	64
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.8 Koefisien	69
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.10 Uji t	72
Tabel 4.11 Uji F	74
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Normalitas	68
Gambar 4.2 Scatterplot.....	70
Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis I.....	73
Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis II	73
Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis III.....	74
Gambar 4.6 Pengujian Hipotesis IV.....	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hendra, 2020). Kinerja merupakan suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan harusnya sesuai dengan yang telah diharapkan (Daulay & Manaf, 2017). Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, menurut (Sutrisno, 2014).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, kompensasi dan sebagainya (P. Mangkunegara, 2012) . Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel independen yaitu kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Pendapat lain dari Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun kompensasi dapat diukur dengan gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, Menurut (Moekjizat, 2015) beban kerja merupakan suatu volume yang berasal dari hasil pekerjaan atau sebuah catatan tentang hasil kerja yang dapat menunjukkan volume dihasilkan dari beberapa pekerja dalam pada suatu bagian tertentu. Terdapat jumlah pekerjaan yang wajib dituntaskan pada kelompok atau individu dengan jangka waktu tertentu atau beban kerja juga dapat dilihat dengan sudut padangan yang subyektif serta obyektif. Adapun untuk mengukur beban kerja digunakan ukuran seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan.

Dan yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Adapun untuk mengukur lingkungan kerja digunakan ukuran seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT Nafasindo Aceh Singkil, PT. Nafasindo awalnya bernama PT. Ubertraco yang didirikan pada tanggal 22 Agustus 1973 berdasarkan akta notaris Tjahjadi Hartanto, S.H. No. 58. Sebelumnya PT. Ubertraco adalah perseroan terbatas yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sebagaimana dinyatakan dalam Surat Persetujuan Tetap Penanaman Modal Dalam Negeri yang diberikan oleh Badan Koordinasi

Penanaman Modal (BKPM). Ruang lingkup perusahaan adalah menyelenggarakan usaha perkebunan kelapa sawit terpadu dengan unit pengolahannya menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit. Di tahun 2007 berdasarkan akte notaris Ny. Yanti Sulaiman Sihotang, S.H., tanggal 23 Nopember 2007, No. 100 “PT. UBERTRACO” berganti nama menjadi “PT. NAFASINDO”.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa fenomena seperti masih ada karyawan yang merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para karyawan adanya keluhan dari karyawan agar perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. Fenomena selanjutnya yaitu adanya temuan terkait masih adanya karyawan yang merasa terbebani dalam bekerja

hal ini terkait tuntutan untuk mencapai target yang ditekankan perusahaan, selanjutnya yang terjadi yaitu lingkungan kerja yang kurang mendukung karena peralatan kerja yang belum memadai kondisi ruang kerja yang kurang nyaman dan gangguan kebisingan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nafasindo Aceh Singkil”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan

harapan para karyawan

2. Masih adanya karyawan yang merasa terbebani dalam bekerja
3. Lingkungan kerja kurang mendukung karena peralatan kerja yang belum memadai kondisi ruang kerja yang tidak nyaman dan adanya gangguan kebisingan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Apakah Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil?
- 2 Apakah Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil?
- 3 Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil?
- 4 Apakah Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil.

- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil.
- 4 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Studi ini menjanjikan untuk menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah pengetahuan teoritis dan praktis tentang kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan ilmiah yang bermanfaat ini mungkin berguna untuk meneliti materi pelajaran atau informasi memerlukan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis khususnya pada ilmu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat memberikan ide-ide yang dapat digunakan sebagai pertimbangan akan pentingnya kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang nantinya akan melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah bagian penting bagi perusahaan dalam mengelola serta mengatur untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata, dimana mereka tidak hanya bekerja secara fisik saja melainkan bekerja secara pikir juga.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas, 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 (Sutrisno, 2014). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri secara kualitas dan kuantitas yang dicapai (M. S. P. Hasibuan, 2019)

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui kinerja para pekerja atau karyawannya, oleh sebab itu setiap perusahaan atau organisasi dapat melihat potensi karyawannya apakah baik atau tidak maka dapat dilihat dan dinilai melalui kinerja para karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hendra, 2020). Kinerja merupakan suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan harusnya sesuai dengan yang telah diharapkan (Daulay & Manaf, 2017). Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, menurut (Sutrisno, 2014). Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan disetiap tahunnya yang semuanya dihasilkan oleh sumber daya manusianya (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020).

Jadi, dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan tentang kinerja adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan dengan melakukan kegiatan pekerjaan secara individu atau pun berkelompok ntuk memberkan hasil kerja terhadap perusahaannya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Handoko, 2016) mengemukakan tujuan dan manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan kinerja yaitu:
 - a. Menganalisa kemampuan pekerja atau karyawan secara individual.
 - b. Menyusun sasaran dimasa yang akan datang.
 - c. Mendapatkan keadilan dalam dalam sistem pemberian upah atau gaji yang diterapkan oleh organisasi.
 - d. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan serta penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
 - e. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran serta pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
 - f. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang akan dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan juga gaji.
 - g. Menjadi acuan perusahaan atau organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan juga meningkatkan kualitas karyawan.
 - h. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, tanggung jawab, serta satuan kerja di dalam organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat kinerja yaitu:
 - a. Memberikan informasi mengenai hasil yang digunakan dari pada suatu pekerjaan.
 - b. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau pun reward bagi para karyawan yang berprestasi.

- c. Menghargai setiap kontribusi dan juga menciptakan dua arah antara pihak manager dan juga karyawan.

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potesinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh oleh seseorang dalam melakukan tugasnya (Sutrisno, 2016). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh para pekerja atau karyawan dalam organisasi tersebut. Jika kinerja karyawan didapatkan baik dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi maka hasil yang diperoleh perusahaan juga baik, dan begitu pula sebaliknya.

Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, secara masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017) aspek kinerja terdiri dari dua yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan

efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar,

maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi, para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
2. Motivasi, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik.
3. Lingkungan kerja, penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik.

Jadi dapat ditarik kesimpulan dari beberapa teori diatas terdapat poin-poin penting menjadi faktor-faktor penentu kinerja yaitu ada tanggung jawab, disiplin, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Hamali, 2018) indikator kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Ketetapan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan tambah keterangan
5. Komunikasi

Menurut (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. Kualitas kerja, kualitas kerja merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan kerja, pengetahuan kerja merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kerjasama, kerjasama merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
5. Dapat diandalkan, dapat diandalkan adalah kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

Menurut (Hilaliyah, Gurendrawati, & Handarini, 2022) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kuantitas Kerja, standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketepatan Waktu, ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Dari beberapa teori diatas yang dapat dikatakan menjadi indikator penting dalam kinerja ada beberapa poin yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, ketepatan waktu.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Menurut (Sedarmayanti

&Haryanto, 2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Pendapat lain dari (Pujiati & Affandi, 2018) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personal Management*, "*Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*". Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya *Principles of Personal Management*, "*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*". Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada para organisasi. Menurut (M. Hasibuan, 2018).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah

dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Untuk itu kompensasi juga mempunyai tujuan dan manfaat, yang tentunya sangat bermanfaat bagi si penerima dan si pemberi. Menurut (M. Hasibuan, 2018) ada beberapa manfaat dari kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja sama.
2. Kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas karyawan.
6. Disiplin.
7. Pengaruh serikat.
8. Upah minimum.

Menurut Simamora (2015) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memiliki dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap. Selain itu sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum. Terdapat berbagai tujuan dari pemberian kompensasi yaitu (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) :

1. Mendapat personil yang berkualitas

2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menunjukkan adanya keadilan baik internal maupun eksternal
4. Memberikan penghargaan terhadap perilaku yang sesuai dan bermanfaat bagi organisasi
5. Mengontrol dana
6. Menyesuaikan upah dengan aturan yang berlaku
7. Memberikan motivasi kepada karyawan
8. Mengurangi pergantian karyawan

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak sesuai atau memadai dapat menyebabkan permasalahannya seperti menurunnya prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan kompensasi dan penghargaan yang dapat diterima karyawan tidak hanya terbatas dan pada gaji dan upah sumber remunerasi lain sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang juga penting adalah program tunjangan program tunjangan merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja atau kesetiaan karyawan dan juga dapat menjadi suatu pendorong untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.2.3. Jenis - Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut (Jufrizen, 2018) kompensasi

terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - a. Kompensasi finansial langsung. Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung. Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
2. Kompensasi Non Finansial Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji/upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation employee* atau kesejahteraan karyawan).

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari dan persetengah hari, sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Upah insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

2.1.2.4. Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. (M. Hasibuan, 2018) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh (Widyastuti & Rahardja, 2018) adalah:

1. Gaji Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para

pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji

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

2. Insentif

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

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu

pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

Jadi beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan dalam poin indikator kompensasi yaitu berupa, gaji, insentif, upah.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban. Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut (Nabawi, 2020) Beban kerja merupakan sebuah tugas yang diberikan kepada karyawan atau pekerja untuk dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan potensi serta keterampilan dari karyawan. Menurut (Moekjizat, 2015) beban kerja merupakan suatu volume yang berasal dari hasil pekerjaan atau sebuah catatan tentang hasil kerja yang dapat menunjukkan volume dihasilkan dari beberapa pekerja dalam pada suatu bagian tertentu. Terdapat jumlah pekerjaan yang wajib dituntaskan pada kelompok atau individu dengan jangka waktu tertentu atau beban kerja juga dapat dilihat dengan sudut padangan yang subyektif serta obyektif. Menurut (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah

karyawan dalam suatu bagian tertentu”. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subyektif.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dala jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor Faktor Beban Kerja

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) Faktor beban kerja dikelompokkan dalam faktor situasional dan faktor diri pekerja. Faktor situasional terdiri dari

1. Faktor lingkungan Fisik
 - a. Rancangan Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.
 - b. Rancangan pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaanya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.
 - c. Kondisi lingkungan kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy* Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya.
2. Faktor lingkungan psikis

- a. Pekerjaan yang berlebihan Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.
- b. Sistem pengawasan yang buruk Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.
- c. Kurangnya umpan balik prestasi Kurangnya umpan balik prestasi kerja menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya promosi.
- d. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- e. Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja.
- f. Ketidakjelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.
- g. Frustrasi Frustrasi sebagai kelanjutan dalam konflik, dapat berpengaruh pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.
- h. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.
- i. Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut

Menurut (Gibson, Ivancevic, & Donnelly, 2014) faktor-faktor yang

mempengaruhi beban kerja, didalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu dipengaruhi oleh 8 (delapan) faktor yaitu :

1. Time Pressure (tekanan waktu).
2. Jadwal kerja atau jam kerja.
3. Role ambiguity dan role conflict.
4. Kebisingan.
5. Informatian overload.
6. Temperature extremes atau heat overload.
7. Repetitive action.
8. Tanggung jawab.

Jadi,dari beberapa pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan yang mana faktor-faktor beban kerja adalah lingkungan fisik,lingkungan psikis,jadwal kerja,tekanan waktu,dan jam kerja.

2.1.3.3 Manfaat Beban Kerja

Beban Kerja dalam penerapannya didalam suatu organisasi, tentu ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penerapan beban kerja tersebut, baik itu untuk meningkatkan kinerja maupun pencapaian yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Menurut (Nabawi, 2020) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penetapan beban kerja seperti :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.

5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan karyawan atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan secara ril sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Program mutasi karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi karyawan.
9. Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Nabawi, 2020) indikator beban kerja, diantaranya target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan.

1. Target yang harus dicapai

Pandangan seorang individu terkait dengan besarnya target yang diberikan guna menyelesaikan pekerjaannya, seperti untuk mendesain, mencetak dan finishing. Pandangan terkait hasil pekerjaan yang sudah diberi waktu tertentu untuk menyelesaikannya.

2. Kondisi Pekerjaan

Meliputi pandangan yang dimiliki oleh seorang individu terkait kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan dengan tepat dan cepat pada saat melakukan pekerjaan pengerjaan barang serta kerusakan dalam mesin produksi yang digunakan, dan mengatasi hak tidak terduga misalnya harus

bekerja di waktu yang bukan jam kerjanya.

3. Penggunaan Waktu

Waktu bekerja yang digunakan untuk kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi, misalnya seperti jam kerja yang melebihi 8 jam dalam sehari.

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh seorang individu terkait dengan pekerjaannya, seperti suatu perasaan yang timbul terkait dengan beban kerja yang harus dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.

Jadi, diatas adalah beberapa poin penting indikator beban kerja yang meliputi, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan penggunaan waktu.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto, & Prasetya, 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang

melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati et al., 2014). Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja penting untuk selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, menurut (Bahri, 2019) Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya . Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas karyawannya, dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja karyawannya (Siagian & Khair, 2018).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatunya yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja, baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman dan menyenangkan bagi pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik maka dengan begitu akan memberikan motivasi untuk para pekerja atau karyawan, akan membawa pengaruh baik terhadap karyawannya dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam suatu pencapaian kinerja para karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai untuk para karyawan maka dengan begitu karyawan akan betah bekerja, sehingga dengan begitu maka akan muncul pula semangat dan kegairahan dalam bekerja dan kinerjanya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan membuat karyawan menjadi malas, mengganggu konsentrasi dalam bekerja dengan begitu maka kinerja karyawan pun akan menurun.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2019) faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa

mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pola pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut (Munandar, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

2. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada

penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

4. Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu.

Jadi, dari pendapat ahli di atas faktor utama dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan adalah, warna, kebisingan, penerangan dan jaminan keamanan.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nabawi, 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang

sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa dengan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan berperanan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, maka akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karenanya setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan atau sangat besar manfaatnya bagi karyawan tujuannya untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk

menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu salah satu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut (Handoko, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan. Menurut (Nurhasanah, 2019) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan sendiri tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas

seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan serta kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Dan disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara juga perlu diperhatikan, sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan bagi para karyawan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Jadi, menurut beberapa ahli di atas menyebutkan bahwa ada beberapa indikator utama dalam lingkungan kerja yaitu berupa, kebisingan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, penerangan, dan fasilitas

kerja.

2.1.4.4. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua macam yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017).

Menurut (Ningrum, Prasetya & Riza, 2014) mengemukakan bahwa diantara faktor-faktor yang penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Warna
- c. Musik
- d. Udara
- e. Suara

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik sebenarnya jauh lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal itu karena sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik (Ningrum, Prasetya & Rizal, 2014). Lingkungan non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan

yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk pula orang yang menjadi anggota organisasi tersebut, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi sehingga lingkungan kerja non fisik tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi dapat memicu karyawan agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah suatu tujuan karyawan untuk bekerja karna salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Azhar et al., 2020), (Widyastuti & Rahardja, 2018), (Jufrizen, 2017), (Pujiati & Affandi, 2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma dan Yoyok (2014), Dani Praditya Setiawan (2016), (Astuti & Lesmana, 2019), (Ananta & Suhermin, 2021) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Rahmawati, dkk., (2014), Nuryasin, dkk., (2016), (Julita & Arianty, 2018), (Bahagia et al., 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Bahri, 2019), (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

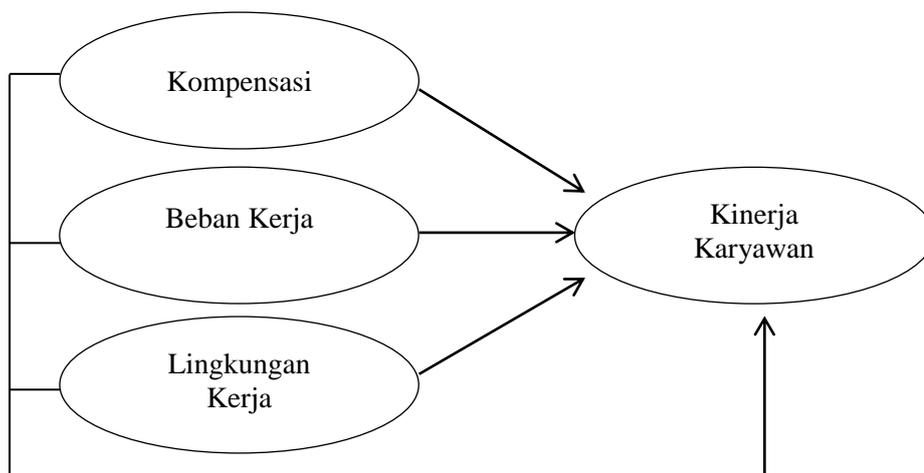
2.2.4. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja sama pentingnya bagi

penunjang kinerja karyawan pada perusahaan/instansi itu sendiri, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan signifikan.

Menurut penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017), Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. (2018). menyatakan bahwa kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan kerangka konseptual yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT Nafasindo Aceh Singkil
2. Ada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT

Nafasindo Aceh Singkil

3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT

Nafasindo Aceh Singkil

4. Ada Pengaruh Kompenasai, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT Nafasindo Aceh Singkil

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2018).

3.2. Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan Variabel dependen yakni Kinerja Karyawan sebagai (Y) dan variabel independen, yaitu Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (X).

Tabel 3.1.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Ketetapan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi (Sedarmayanti & Haryanto, 2017)	Likert
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan/organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas (M. Hasibuan, 2018)	Likert
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan sebuah tugas yang diberikan kepada karyawan atau pekerja untuk dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan potensi serta keterampilan dari karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan (Nabawi, 2020)	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan (Bahagia et al., 2018)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Nafasindo Aceh Singkil yang berlokasi di jalan sebatang, Kec. Gn. Meriah, Kabupaten Aceh Singkil, Aceh, Indonesia.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Untuk rincian pelaksanaan waktu kegiatan penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rincian Rencana Waktu Penelitian

Jenis kegiatan	Februari	Maret	April	Mei	juni	juli	agustus
Pengajuan judul							
Penyusunan proposal							
Bimbingan proposal							
Seminar proposal							
Penyusunan skripsi							
Bimbingan skripsi							
Sidang meja hijau							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut (Sugiyono, 2011) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan popuasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan di PT Nafasindo Aceh Singkil yang berjumlah 100 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, Arikunto (2017) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10- 15% atau 15-25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh karyawansebanyak 100 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .
2. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh langsung dari sumber dan Objek penelitian.

Tabel 3.3
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli

dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2018), yaitu:

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

Di mana:

r_{xy}	=Korelasi sederhana antara X terhadap Y
n	=Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	=Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel. 3.4
Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,670	0.2656	Valid
	Y2	0,849	0.2656	Valid
	Y3	0,923	0.2656	Valid
	Y4	0,887	0.2656	Valid
	Y5	0,890	0.2656	Valid
	Y6	0,891	0.2656	Valid
	Y7	0,870	0.2656	Valid

	Y8	0,862	0.2656	Valid
	Y9	0,832	0.2656	Valid
	Y10	0,794	0.2656	Valid
Kompensasi (X1)	X1.1	0,912	0.2656	Valid
	X1.2	0,854	0.2656	Valid
	X1.3	0,919	0.2656	Valid
	X1.4	0,907	0.2656	Valid
	X1.5	0,919	0.2656	Valid
	X1.6	0,946	0.2656	Valid
	X1.7	0,928	0.2656	Valid
	X1.8	0,624	0.2656	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,880	0.2656	Valid
	X2.2	0,899	0.2656	Valid
	X2.3	0,882	0.2656	Valid
	X2.4	0,909	0.2656	Valid
	X2.5	0,884	0.2656	Valid
	X2.6	0,779	0.2656	Valid
	X2.7	0,858	0.2656	Valid
	X2.8	0,736	0.2656	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,845	0.2656	Valid
	X3.2	0,923	0.2656	Valid
	X3.3	0,832	0.2656	Valid
	X3.4	0,832	0.2656	Valid
	X3.5	0,815	0.2656	Valid
	X3.6	0,803	0.2656	Valid
	X3.7	0,756	0.2656	Valid
	X3.8	0,715	0.2656	Valid
	X3.9	0,802	0.2656	Valid
	X3.10	0,846	0.2656	Valid

Sumber : Hasil SPSS (2023)

Dari tabel di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai validitas untuk seluruh pertanyaan variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,2656 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

2. Nilai validitas untuk seluruh pertanyaan variabel Kompensasi lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,2656 maka semua indikator pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.
3. Nilai validitas untuk seluruh pertanyaan variabel Beban Kerja lebih besar dari 0,2656 maka semua indikator pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid.
4. Nilai validitas untuk seluruh pertanyaan variabel Lingkungan kerja lebih besar dari 0,2656 maka semua indikator pada variabel Lingkungan kerja dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_1^2} \right] \text{ (Juliandi, Irfan, \& Manurung, 2015)}$$

Keterangan:

- R_n : reliabilitas instrumen
- K : banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_{b^2}$: total varians butir
- σ_1^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

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

Tabel 3.5.
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Cronbachs Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,784	Realibilitas Baik
2	Kompensasi	0,787	Realibilitas Baik
3	Beban Kerja	0,798	Realibilitas Baik
4	Lingkungan kerja	0,795	Realibilitas Baik

Sumber : Data SPSS 2023

1. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,784 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Pengelolaan keuangan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,787 > 0,600$ maka variabel Penngelolaan keuangan adalah reliabel
3. Beban Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,798 > 0,600$ maka variabel Beban Kerja adalah reliabel
4. Lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,795 > 0,600$ maka variabel Lingkungan kerja adalah reliable

3.6 Uji Persyaratan Regresi

Untuk melakukan uji persyaratan regresi dengan menggunakan data primer, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel independen, dan variabel dependennya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau

mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov satu arah atau analisis grafis. Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang diolah adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

- i. Jika nilai Z hitung $> Z$ tabel, maka distribusi sampel normal.
- ii. Jika nilai Z hitung $< Z$ tabel, maka distribusi sampel tidak normal.

3.6.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang bebas dari multikolonieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ (Ghozali, 2016).

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas apabila hasil $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola

yang jelas serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.7 Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen untuk kinerja pada masing-masing perusahaan baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut (Ghozali, 2016) “Sebelum melakukan uji linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias”.

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen. Persamaan matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + bX_5 + bX_6 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = nilai koefisien
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Beban Kerja
- X₃ = Lingkungan Kerja

3.7.2 Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau solusi atas persoalan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Untuk membuktikan kebenaran uji hipotesis, maka digunakan uji statistik terhadap output yang dihasilkan, uji statistik ini meliputi :

1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing- masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2017) menggunakan rumus:

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

Keterangan :

t = Distribusi t
 r = Koefisien korelasi parsial
 r^2 = Koefisien
 Determinasi
 n = Jumlah Data

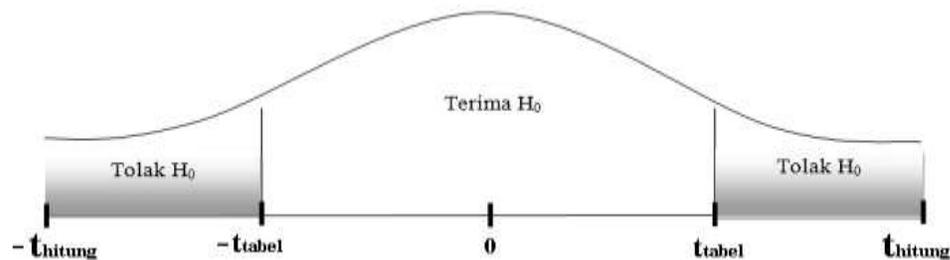
Bentuk pengujian

H_0 : 0, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat.

Dengan Kriteria:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y



Gambar III.1 Kurva Pengujian Hipotesis (Uji t)

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA.

- 1) H_0 ditolak Jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil atau sama dengan nilai Probabilitas 0.05 atau ($\text{sig} < 0.05$). maka ada pengaruh (positif/negatif) signifikan variabel dependen secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 diterima Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih besar

dari nilai probabilitas 0.05 atau ($\text{sig} > 0.05$). maka tidak ada pengaruh (positif/negatif) signifikan variabel dependen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2016) menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2 \cdot k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota atau kasus

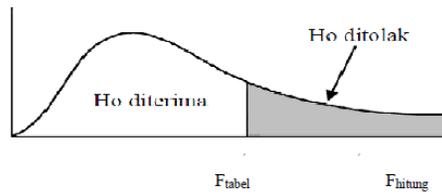
Bentuk pengujian

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_a \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian Hipotesis:

- Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.2 Kurva Pengujian Hipotesis (Uji F)

3.7.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilihat dari seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut(Ghozali, 2016) menggunakan rumus :

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

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi dikuadratkan

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

4.1.1.1. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan di PT Nafasindo Aceh Singkil maka diperoleh 100 orang responden yang mengisi kuesioner melalui penyebaran angket, penulis melakukan klasifikasi penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan karyawan di PT Nafasindo Aceh Singkil. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

	Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 31 Tahun	4	4.0	4.0	4.0
31-40 tahun	58	58.0	58.0	62.0
Valid 41-50 Tahun	27	27.0	27.0	89.0
> 50 Tahun	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya mayoritas responden adalah yang berusia pada 31-40 tahun yaitu sebesar 58% atau sebanyak 58 orang, kemudian 41-50 tahun adalah sebesar 27% atau sebanyak 27 orang, dan yang berusia

>50 tahun sebesar 11% atau sebanyak 11 orang, dan terakhir konsumen yang berusia <31 tahun yaitu sebesar 4% atau sebanyak 4 orang.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	45	45.0	45.0	45.0
Perempuan	55	55.0	55.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 45% atau sebanyak 45 orang, sedangkan perempuan sebesar 55% atau sebanyak 55 orang.

Tabel 4.3
Lama Bekerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	6	6.0	6.0	6.0
5-10 Tahun	75	75.0	75.0	81.0
11-15 Tahun	13	13.0	13.0	94.0
> 15 Tahun	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja 5-10 tahun sebesar 75% atau sebanyak 75 orang, kemudian 11-15 sebesar 13% atau sebanyak 13 orang dan 1-5 tahun sebesar 6% atau sebanyak 6 orang, kemudian >15 tahun sebesar 6% atau sebanyak 6 orang.

4.1.1.2. Tabulasi Jawaban Responden

Dalam penyebaran angket/kuesioner peneliti melakukan tabulasi atas jawaban responden sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	29	44	44	22	22	3	3	2	2	100	100
2	53	53	27	27	12	12	5	5	3	3	100	100
3	43	43	38	38	10	10	7	7	2	2	100	100
4	50	50	38	38	3	3	8	8	1	1	100	100
5	44	44	40	40	7	7	5	5	4	4	100	100
6	43	43	36	36	12	12	7	7	2	2	100	100
7	45	45	37	37	8	8	8	8	2	2	100	100
8	49	49	33	33	8	8	9	9	1	1	100	100
9	36	36	38	38	16	16	8	8	2	2	100	100
10	35	35	40	40	13	13	9	9	3	3	100	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai adalah:

- 1) Jawaban responden, Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 2) Jawaban responden, Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 3) Jawaban responden, Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 4) Jawaban responden, Saya menerapkan pola kerja disiplin untuk meningkatkan kualitas hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju.

- 5) Jawaban responden, Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kepala divisi tidak berada di tempat, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden, Saya akan membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan saya tanpa diminta, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 7) Jawaban responden, Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 8) Jawaban responden, Saya mampu mengerjakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 9) Jawaban responden, Saya memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 10) Jawaban responden, Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju.

2. Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X_1)

No	Jawaban Kompensasi (X_1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	37	31	31	20	20	8	8	4	4	100	100
2	31	31	25	25	30	30	7	7	7	7	100	100
3	47	47	26	26	18	18	4	4	5	5	100	100
4	44	44	34	34	10	10	9	9	3	3	100	100
5	48	48	30	30	13	13	5	5	4	4	100	100
6	53	53	30	30	9	9	5	5	3	3	100	100
7	45	45	38	38	8	8	6	6	3	3	100	100
8	37	37	52	52	2	2	6	6	3	3	100	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi adalah:

- 1) Jawaban responden, Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 2) Jawaban responden, Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 3) Jawaban responden, Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 4) Jawaban responden, Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 5) Jawaban responden, Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 6) Jawaban responden, Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan, mayoritas responden menjawab sangat

setuju

- 7) Jawaban responden, Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 8) Jawaban responden, Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab sangat setuju

3. Variabel Beban Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X_2)

No	Jawaban Beban Kerja (X_2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	51	32	32	8	8	8	8	1	1	100	100
2	46	46	42	42	4	4	8	8	0	0	100	100
3	52	52	30	30	12	12	6	6	0	0	100	100
4	41	41	44	44	8	8	3	3	4	4	100	100
5	43	43	36	36	15	15	5	5	1	1	100	100
6	29	29	38	38	22	22	10	10	1	1	100	100
7	46	46	37	37	11	11	4	4	2	2	100	100
8	28	28	61	61	2	2	5	5	4	4	100	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel beban kerja adalah:

- 1) Jawaban responden, Beban kerja yang saya terima sesuai dengan ekspektasi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju.

- 2) Jawaban responden, Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 3) Jawaban responden, Saya bersedia kerja lembur apabila dibutuhkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 4) Jawaban responden, Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 5) Jawaban responden, Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya a, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden, Saya memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 7) Jawaban responden, Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline), mayoritas responden menjawab sangat setuju.
- 8) Jawaban responden, Selama ini saya merasa lelah karena pekerjaan banyak sekali, mayoritas responden menjawab sangat setuju.

4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X ₃)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	44	38	38	9	9	7	7	2	2	100	100
2	48	48	35	35	8	8	7	7	2	2	100	100
3	33	33	42	42	17	17	6	6	2	2	100	100
4	32	32	44	44	13	13	9	9	2	2	100	100
5	42	42	40	40	5	5	13	13	0	0	100	100
6	34	34	38	38	20	20	6	6	2	2	100	100
7	46	46	45	45	1	1	7	7	1	1	100	100
8	34	34	48	48	10	10	6	6	2	2	100	100
9	30	30	57	57	4	4	6	6	3	3	100	100
10	37	37	54	54	0	0	6	6	3	3	100	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja adalah:

- 1) Jawaban responden, Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 2) Jawaban responden, Tidak ada cahaya matahari yang mengganggu masuk kedalam ruangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 3) Jawaban responden, Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 4) Jawaban responden, Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 5) Jawaban responden, Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum,

mayoritas responden menjawab sangat setuju

- 6) Jawaban responden, Kantor tempat saya bekerja tidak terganggu dengan kebisingan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 7) Jawaban responden, Ruangan kerja saya tidak terganggu dari bau tidak sedap, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 8) Jawaban responden, Lingkungan kerja yang wangi sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 9) Jawaban responden, Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju
- 10) Jawaban responden, Saya merasa aman bekerja tanpa memikirkan kendaraan yang saya parkir di halaman tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju

4.1.2. Uji Persyarata Regresi / Uji Asumsi Klasik

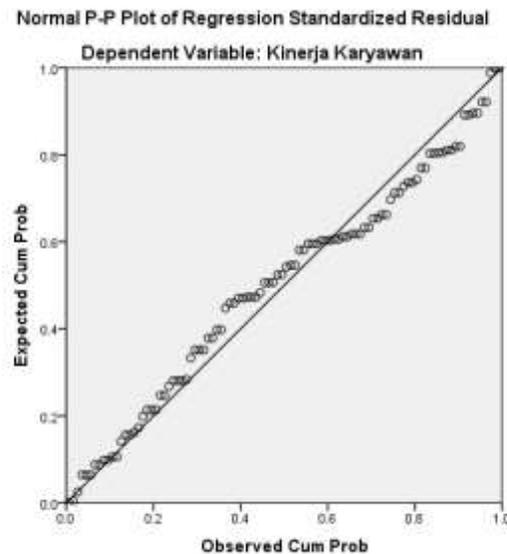
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada model regresi linear berganda merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinieritas
- 3) Heteroskedastisitas

1) Normalitas

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



Gambar 4.1 Normalitas

Sumber : Data diolah (2023)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIf*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.8 Coefficient
Coefficients^a**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	.874	.221	.092	.145	3.902
Beban Kerja	.857	.108	.044	.151	3.603
Lingkungan Kerja	.905	.436	.198	.116	3.586

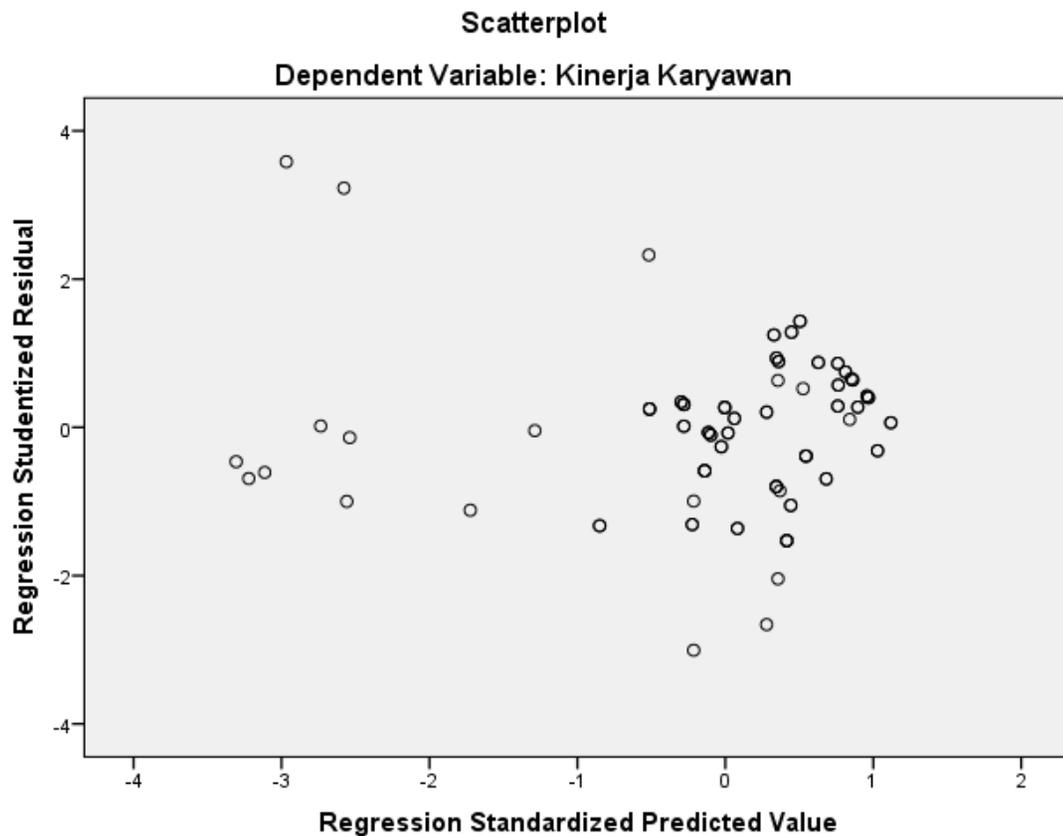
Sumber : Data diolah (2023)

Ketiga variabel independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) lebih kecil dari 4, sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variable independen penelitian ini.

3) Heteroskedastisitas

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

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



Gambar 4.2 Scatterplot
Sumber : Data diolah (2023)

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

4.1.3. Analisis Data

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

4.1.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.679	1.993		.843	.402
	Kompensasi	.273	.123	.243	2.219	.029
	Beban Kerja	.151	.142	.414	4.064	.000
	Lingkungan Kerja	.626	.132	.579	4.751	.000

Sumber : Data diolah

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

$$Y = 1,679 + 0,273X_1 + 0,151X_2 + 0,626X_3 + e$$

- 1) Konstanta mempunyai nilai regresi positif, artinya jika variabel Kompensasi, beban kerja dan Lingkungan kerja dianggap nol, maka hubungannya searah terhadap Kinerja karyawan .
- 2) Kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan

- 3) Beban kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan
- 4) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan kerja , maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan .

4.1.3.2. Uji Hipotesis

1) Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat indeenden terhadap variabel dependen. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun t tabel = 1,96 (lihat tabel t untuk N=100).

Tabel 4.10 Uji t

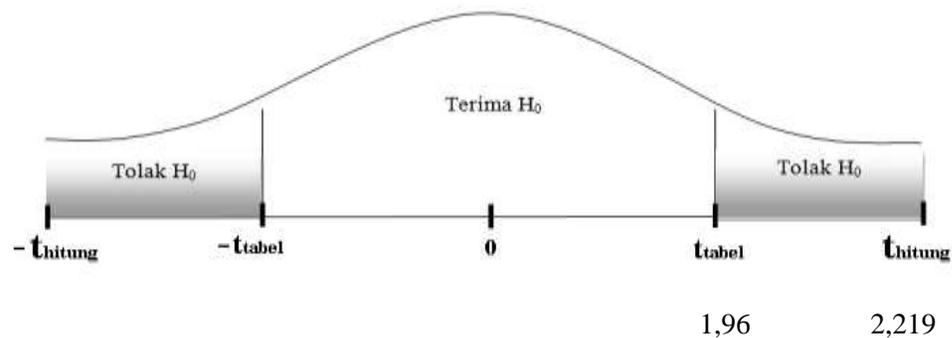
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.679	1.993		.843	.402
Kompensasi	.273	.123	.243	2.219	.029
Beban Kerja	.151	.142	.414	4.064	.000
Lingkungan Kerja	.626	.132	.579	4.751	.000

Sumber : Data diolah (2023)

a) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

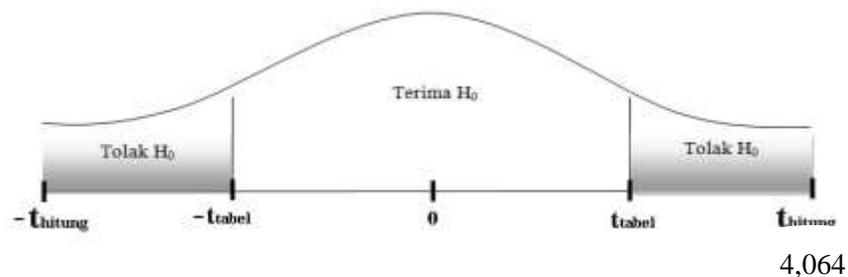
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,219 > t_{tabel} = 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,029 < 0.05$ dengan demikian berarti Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang berarti Hipotesis diterima. Artinya Kompensasi yang baik akan meningkatkan Kinerja karyawan



Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis I

b) Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk beban kerja $=4,064 > t$ tabel $= 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima.

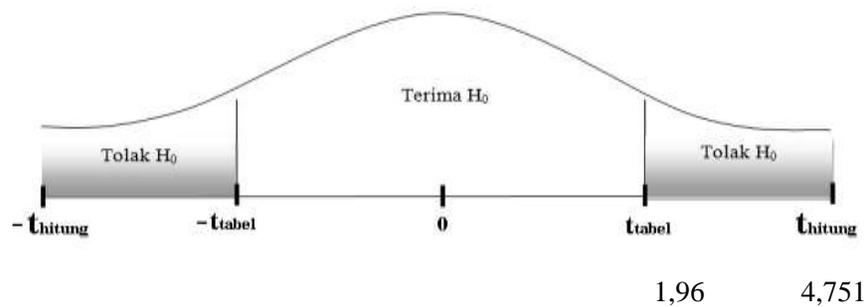


Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis II

c) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai $t=4,751 > t$ tabel $= 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $=0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima. Artinya ketika lingkungan kerja saling terintegrasi dan bersama-sama dibagikan maka akan

meningkatkan Kinerja karyawan.



Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis III

2) Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA^a

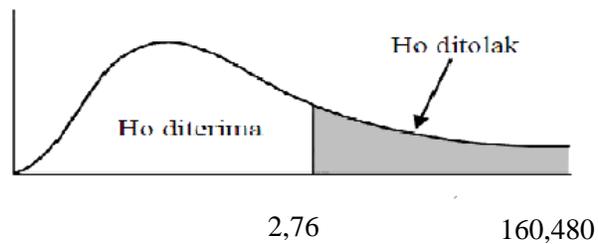
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5935.089	3	1978.363	160.480	.000 ^b
Residual	1183.471	96	12.328		
Total	7118.560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 160,480 >$ dari $F_{tabel} = 2,76$ (lihat tabel F untuk $N = 100$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka keputusannya Hipotesis diterima.



Gambar 4.6 Pengujian Hipotesis IV

c) Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.913 ^a	.834	.829	3.51110	.834	160.480	3

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,834, hal ini berarti Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 83,4% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya 16,6% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi dapat memicu karyawan agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah suatu tujuan karyawan untuk bekerja karna salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,219 > t_{tabel} = 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,029 < 0,05$ dengan demikian berarti Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang berarti Hipotesis diterima. Artinya Kompensasi yang baik akan meningkatkan Kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Azhar et al., 2020), (Widyastuti & Rahardja, 2018), (Jufrizen, 2017), (Pujiati & Affandi, 2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk beban kerja $= 4,064 > t_{tabel} = 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma dan Yoyok (2014), Dani Praditya Setiawan (2016), (Astuti & Lesmana, 2019), (Ananta & Suhermin, 2021) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai $t = 4,751 > t_{\text{tabel}} = 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis diterima. Artinya ketika lingkungan kerja saling terintegrasi dan bersama-sama dibagikan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Rahmawati, dkk., (2014), Nuryasin, dkk., (2016), (Julita & Arianty, 2018), (Bahagia et al., 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Bahri, 2019), (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Pengaruh Kompenasai, Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Kompenasi, beban kerja dan lingkungan kerja sama pentingnya bagi penunjang kinerja karyawan pada perusahaan/instansi itu sendiri, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan signifikan.

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 160,480 >$ dari $F_{tabel} = 2,76$ (lihat tabel F untuk $N = 100$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka keputusannya Hipotesis diterima.

Menurut penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017), Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. (2018) menyatakan bahwa kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil
4. Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nafasindo Aceh Singkil

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada PT Nafasindo Aceh Singkil agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pemberian kompensasi, kemudian memperhatikan pembebanan kerja kepada karyawannya serta memperhatikan lingkungan kerjanya agar bersih dan nyaman sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan.
2. Kepada karyawan juga diharapkan dapat saling mendukung dengan mensosialisasikan informasi-informasi yang didapatkan untuk kemajuan

perusahaan, misalnya peraturan-peraturan dan juga mengikuti pelatihan-pelatihan untuk pengembangan diri.

3. Penelitian selanjutnya sebaiknya lebih memperbanyak responden dan memperluas area survey tidak hanya pada satu wilayah saja, kemudian menambah variabel independen atau variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat variabel dependen.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dijelaskan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini masih menggunakan tiga variabel saja yaitu Kompensasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja, sedangkan variabel mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan masih banyak.
2. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden sehingga selanjutnya dapat ditambah untuk menambah kualitas penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, I. D., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Beban, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi Jemursari Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11), 1–11.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1 (1), 392–398.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, pp. 100–105).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 1, 1–10.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1, 336–351.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevic, J. M., & Donnelly, J. H. (2014). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku Struktur Proses*. Erlangga.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14 (2), 176–184.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academics Publishing Service).
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosiadan Humaniora*, 1, 547–551.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilalayah, I., Gurendrawati, E., & Handarini, D. (2022). Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Sebelum dan Saat Covid-19 pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 13(1), 97–108.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. Universitas Asahan.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekjizat, D. (2015). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- 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.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Penelitian: Universitas Brawijaya. Malang*.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of management*, 7(1), 55–65. Faculty of Economics and Business Diponegoro University.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Kuesioner penelitian

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Bapak / Ibu

STAF PT.NAFASINDO

Di Aceh Singkil

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Devi Febrianti (1905160325) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.NAFASINDO ACEH SINGKIL**. Saya mohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/ Ibu berikan sangat bermanfaat bagi penyelesaian skripsi Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu, dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/ Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

DEVI FEBRIANTI

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

No	Kode	Makna Kode	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur : <31 Tahun 31-40 tahun
41-50 Tahun >50 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama bekerja : 1-5 tahun 6-10 tahun 10-15 tahun
Lebih dari 15 tahun

1. Kinerja karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
2	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat.					
Ketetapan waktu						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
Inisiatif						
5	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					
6	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
Kemampuan						
7	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.					
8	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti.					
Komunikasi						
9	Saya dapat melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
10	Saya dapat menyampaikan pendapat kepada rekan kerja					

2. Kompensasi (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Saya menerima gaji yang sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Saya menerima kenaikan gaji karena prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
Upah						
3	Saya mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.					
4	Saya mendapatkan upah sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.					
Insentif						
5	Saya diberi insentif yang sama dengan karyawan lainnya.					
6	Saya diberi insentif berdasarkan kemampuan kerja.					
Tunjangan						
7	Saya diberi tunjangan sesuai dengan kebutuhan keluarga.					
8	Saya diberikan tunjangan sesuai tanggung jawab yang di emban.					
Fasilitas						
9	Saya bekerja dengan fasilitas yang tersedia sesuai kebtuhan yang diperlukan					
10	Saya bekerja dengan fasilitas yang baik sehingga dapat mempercepat pekerjaan.					

3. Beban kerja(X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Target yang dicapai						
1	Saya mengerjakan target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.					
Kondisi pekerjaan						
3	Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.					
4	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					
Penggunaan waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya mampu menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal.					
Standar pekerjaan						
7	saya diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					
8	Saya diberikan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing.					

4. Lingkungan kerja(X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1	Saya mendapatkan ruangan dengan Penerangan/cahaya yang baik dan membantu pekerjaan saya.					
2	Lampu di ruangan kerja saya berfungsi dengan baik					
Sirkulasi udara						
3	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara di tempat saya bekerja					
4	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir dengan baik					

Kebisingan						
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
6	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan					
Bau tidak sedap						
7	Suasana di tempat saya bekerja nyaman dan terhindari bau-bau tidak sedap					
8	Suasana di tempat saya bekerja tidak bau dan tidak mengganggu pekerjaan saya.					
Keamanan						
9	Prosedur kerja menjamin keselamatan saya ketika bekerja					
10	Keamanan di tempat kerja membuat saya dapat bekerja dengan nyaman.					

GET

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		y8	y9	y10	Kinerja Karyawan	k1	k2	k3
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		k4	k5	k6	k7	k8	Kompensasi	b1
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Beban Kerja	l1	l2	l3	l4	l5	l6
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		l7	l8	l9	l10	Lingkungan Kerja
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	3	3.0	3.0	5.0
Kurang Setuju	22	22.0	22.0	27.0
Setuju	44	44.0	44.0	71.0
Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	5	5.0	5.0	8.0
Kurang Setuju	12	12.0	12.0	20.0
Setuju	27	27.0	27.0	47.0
Sangat Setuju	53	53.0	53.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	7	7.0	7.0	9.0
Kurang Setuju	10	10.0	10.0	19.0
Setuju	38	38.0	38.0	57.0
Sangat Setuju	43	43.0	43.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	8	8.0	8.0	9.0
Kurang Setuju	3	3.0	3.0	12.0
Setuju	38	38.0	38.0	50.0
Sangat Setuju	50	50.0	50.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	5	5.0	5.0	9.0
Kurang Setuju	7	7.0	7.0	16.0
Setuju	40	40.0	40.0	56.0
Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	7	7.0	7.0	9.0
Kurang Setuju	12	12.0	12.0	21.0
Setuju	36	36.0	36.0	57.0
Sangat Setuju	43	43.0	43.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	8	8.0	8.0	10.0
Kurang Setuju	8	8.0	8.0	18.0

Setuju	37	37.0	37.0	55.0
Sangat Setuju	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	9	9.0	9.0	10.0
Kurang Setuju	8	8.0	8.0	18.0
Setuju	33	33.0	33.0	51.0
Sangat Setuju	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	8	8.0	8.0	10.0
Kurang Setuju	16	16.0	16.0	26.0
Setuju	38	38.0	38.0	64.0
Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	9	9.0	9.0	12.0
Kurang Setuju	13	13.0	13.0	25.0
Setuju	40	40.0	40.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14.00	2	2.0	2.0	2.0
15.00	1	1.0	1.0	3.0
18.00	1	1.0	1.0	4.0
20.00	1	1.0	1.0	5.0
21.00	1	1.0	1.0	6.0
24.00	1	1.0	1.0	7.0
29.00	1	1.0	1.0	8.0
30.00	3	3.0	3.0	11.0
31.00	1	1.0	1.0	12.0
32.00	1	1.0	1.0	13.0
34.00	1	1.0	1.0	14.0
35.00	2	2.0	2.0	16.0
36.00	1	1.0	1.0	17.0
Valid 37.00	3	3.0	3.0	20.0
38.00	6	6.0	6.0	26.0
39.00	5	5.0	5.0	31.0
40.00	12	12.0	12.0	43.0
41.00	8	8.0	8.0	51.0
42.00	5	5.0	5.0	56.0
44.00	7	7.0	7.0	63.0
45.00	1	1.0	1.0	64.0
46.00	1	1.0	1.0	65.0
47.00	5	5.0	5.0	70.0
48.00	7	7.0	7.0	77.0
49.00	8	8.0	8.0	85.0
50.00	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

k1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Valid Tidak Setuju	8	8.0	8.0	12.0
Kurang Setuju	20	20.0	20.0	32.0

Setuju	31	31.0	31.0	63.0
Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

k2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	7.0	7.0	7.0
Tidak Setuju	7	7.0	7.0	14.0
Kurang Setuju	30	30.0	30.0	44.0
Setuju	25	25.0	25.0	69.0
Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

k3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	5.0	5.0	5.0
Tidak Setuju	4	4.0	4.0	9.0
Kurang Setuju	18	18.0	18.0	27.0
Setuju	26	26.0	26.0	53.0
Sangat Setuju	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

k4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	9	9.0	9.0	12.0
Kurang Setuju	10	10.0	10.0	22.0
Setuju	34	34.0	34.0	56.0
Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

k5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	5	5.0	5.0	9.0
Kurang Setuju	13	13.0	13.0	22.0
Setuju	30	30.0	30.0	52.0
Sangat Setuju	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

k6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	5	5.0	5.0	8.0
Kurang Setuju	9	9.0	9.0	17.0
Setuju	30	30.0	30.0	47.0
Sangat Setuju	53	53.0	53.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

k7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	6	6.0	6.0	9.0
Kurang Setuju	8	8.0	8.0	17.0
Setuju	38	38.0	38.0	55.0
Sangat Setuju	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

k8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	6	6.0	6.0	9.0

Kurang Setuju	2	2.0	2.0	11.0
Setuju	52	52.0	52.0	63.0
Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8.00	1	1.0	1.0	1.0
9.00	1	1.0	1.0	2.0
10.00	1	1.0	1.0	3.0
11.00	1	1.0	1.0	4.0
15.00	3	3.0	3.0	7.0
16.00	1	1.0	1.0	8.0
17.00	1	1.0	1.0	9.0
24.00	2	2.0	2.0	11.0
26.00	6	6.0	6.0	17.0
27.00	1	1.0	1.0	18.0
29.00	5	5.0	5.0	23.0
Valid 30.00	9	9.0	9.0	32.0
31.00	2	2.0	2.0	34.0
32.00	8	8.0	8.0	42.0
33.00	2	2.0	2.0	44.0
34.00	9	9.0	9.0	53.0
35.00	5	5.0	5.0	58.0
36.00	3	3.0	3.0	61.0
37.00	8	8.0	8.0	69.0
38.00	10	10.0	10.0	79.0
39.00	15	15.0	15.0	94.0
40.00	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

b1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0

Tidak Setuju	8	8.0	8.0	9.0
Kurang Setuju	8	8.0	8.0	17.0
Setuju	32	32.0	32.0	49.0
Sangat Setuju	51	51.0	51.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

b2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	8.0	8.0	8.0
Kurang Setuju	4	4.0	4.0	12.0
Valid Setuju	42	42.0	42.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

b3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	6.0	6.0	6.0
Kurang Setuju	12	12.0	12.0	18.0
Valid Setuju	30	30.0	30.0	48.0
Sangat Setuju	52	52.0	52.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

b4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	3	3.0	3.0	7.0
Valid Kurang Setuju	8	8.0	8.0	15.0
Setuju	44	44.0	44.0	59.0
Sangat Setuju	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

b5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	5	5.0	5.0	6.0
Kurang Setuju	15	15.0	15.0	21.0
Setuju	36	36.0	36.0	57.0
Sangat Setuju	43	43.0	43.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

b6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	10	10.0	10.0	11.0
Kurang Setuju	22	22.0	22.0	33.0
Setuju	38	38.0	38.0	71.0
Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

b7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	4	4.0	4.0	6.0
Kurang Setuju	11	11.0	11.0	17.0
Setuju	37	37.0	37.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

b8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	5	5.0	5.0	9.0

Kurang Setuju	2	2.0	2.0	11.0
Setuju	61	61.0	61.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13.00	1	1.0	1.0	1.0
14.00	3	3.0	3.0	4.0
15.00	2	2.0	2.0	6.0
19.00	1	1.0	1.0	7.0
21.00	1	1.0	1.0	8.0
22.00	1	1.0	1.0	9.0
25.00	2	2.0	2.0	11.0
26.00	2	2.0	2.0	13.0
29.00	3	3.0	3.0	16.0
30.00	2	2.0	2.0	18.0
Valid 31.00	2	2.0	2.0	20.0
32.00	13	13.0	13.0	33.0
33.00	3	3.0	3.0	36.0
34.00	17	17.0	17.0	53.0
35.00	11	11.0	11.0	64.0
36.00	5	5.0	5.0	69.0
37.00	5	5.0	5.0	74.0
38.00	4	4.0	4.0	78.0
39.00	16	16.0	16.0	94.0
40.00	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

I1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Valid Tidak Setuju	7	7.0	7.0	9.0
Kurang Setuju	9	9.0	9.0	18.0

Setuju	38	38.0	38.0	56.0
Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	7	7.0	7.0	9.0
Kurang Setuju	8	8.0	8.0	17.0
Setuju	35	35.0	35.0	52.0
Sangat Setuju	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	6	6.0	6.0	8.0
Kurang Setuju	17	17.0	17.0	25.0
Setuju	42	42.0	42.0	67.0
Sangat Setuju	33	33.0	33.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	9	9.0	9.0	11.0
Kurang Setuju	13	13.0	13.0	24.0
Setuju	44	44.0	44.0	68.0
Sangat Setuju	32	32.0	32.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

I5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	13	13.0	13.0	13.0
Kurang Setuju	5	5.0	5.0	18.0
Valid Setuju	40	40.0	40.0	58.0
Sangat Setuju	42	42.0	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

I6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	6	6.0	6.0	8.0
Valid Kurang Setuju	20	20.0	20.0	28.0
Setuju	38	38.0	38.0	66.0
Sangat Setuju	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

I7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	7	7.0	7.0	8.0
Valid Kurang Setuju	1	1.0	1.0	9.0
Setuju	45	45.0	45.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

I8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Valid Tidak Setuju	6	6.0	6.0	8.0
Kurang Setuju	10	10.0	10.0	18.0

Setuju	48	48.0	48.0	66.0
Sangat Setuju	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	6	6.0	6.0	9.0
Kurang Setuju	4	4.0	4.0	13.0
Valid Setuju	57	57.0	57.0	70.0
Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

110

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	6	6.0	6.0	9.0
Valid Setuju	54	54.0	54.0	63.0
Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13.00	1	1.0	1.0	1.0
15.00	1	1.0	1.0	2.0
17.00	1	1.0	1.0	3.0
19.00	1	1.0	1.0	4.0
Valid 20.00	2	2.0	2.0	6.0
21.00	2	2.0	2.0	8.0
28.00	1	1.0	1.0	9.0
30.00	1	1.0	1.0	10.0
35.00	3	3.0	3.0	13.0

36.00	2	2.0	2.0	15.0
38.00	2	2.0	2.0	17.0
39.00	5	5.0	5.0	22.0
40.00	10	10.0	10.0	32.0
41.00	11	11.0	11.0	43.0
42.00	5	5.0	5.0	48.0
43.00	8	8.0	8.0	56.0
44.00	14	14.0	14.0	70.0
45.00	2	2.0	2.0	72.0
46.00	10	10.0	10.0	82.0
47.00	7	7.0	7.0	89.0
48.00	5	5.0	5.0	94.0
49.00	2	2.0	2.0	96.0
50.00	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

U	JK	LB	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Y	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	X1	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	X2	
3	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47	5	3	5	4	4	5	4	4	34	4	4	5	5	5	4	5	4	36	
2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4	4	3	4	4	4	3	1	27	3	3	3	3	3	3	3	1	22	
3	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	4	4	4	4	5	35	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	2	2	2	1	2	2	2	14	
2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4	5	5	38	
2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	1	2	2	2	2	15	
2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	5	4	34	
2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	4	5	4	4	5	4	35	
2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	3	3	3	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	3	5	3	36	
2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34
2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	29	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	3	3	3	3	5	4	31	
2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	14	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	
2	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	5	5	5	2	4	5	34	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	3	4	24	3	3	3	3	3	3	3	4	25	
4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	2	2	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	35	3	2	5	5	3	5	3	4	30	5	5	5	5	5	4	5	4	38	
2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	2	2	5	5	5	5	4	5	2	2	2	2	37	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	5	5	5	4	5	37	5	5	4	4	5	5	5	4	37	
3	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	44	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	4	4	4	3	5	5	35	
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	4	4	4	5	30	3	4	5	4	5	4	3	4	32	
3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	1	2	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	39	2	2	3	3	4	3	4	5	26	4	5	4	5	4	4	4	4	4	34
1	1	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	2	2	4	2	4	3	4	5	26	3	3	3	3	3	3	3	5	26	
2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	4	5	5	5	5	4	4	36	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	3	3	3	3	2	21	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4	4	5	5	5	4	4	4	4	35
3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	3	5	5	5	4	34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	35
2	2	2	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	38	4	3	4	4	3	4	5	5	32	4	4	5	4	3	3	4	5	32	
2	2	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	38	4	4	3	4	3	4	4	4	30	5	4	5	5	4	3	4	4	34	
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
2	1	2	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	42	4	3	5	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	2	5	4	29	
3	1	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	5	5	4	4	5	5	5	37	
4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	5	26	5	4	4	4	5	3	4	5	34	
3	2	2	4	5	4	5	5	4	2	2	2	1	34	4	4	5	4	4	5	4	5	35	5	4	4	4	4	4	5	4	34	
2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	3	4	30	
2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4	5	5	38	

3	2	2	3	2	2	2	1	1	5	4	5	5	30	1	1	1	1	1	1	1	2	9	2	2	2	2	2	1	2	1	14
3	1	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	5	4	34

3	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	4	5	4	4	5	4	35	
3	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	3	3	3	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	3	5	3	36	
3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
2	1	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	4	4	4	4	4	4	34	
2	1	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
2	1	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	3	3	3	3	5	4	31	
2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	5	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	4	39
2	1	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5	5	4	4	4	4	4	4	5	35	4	4	5	5	5	2	4	5	34
2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	3	4	24	3	3	3	3	3	3	3	4	25	
2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	1	2	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	35	3	2	5	5	3	5	3	4	30	5	5	5	5	5	4	5	4	38	
3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
2	1	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	46	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	4	5	39	
2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	5	5	5	4	5	37	5	5	4	4	5	5	5	4	37	
2	1	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	44	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	4	4	4	3	5	5	35	
2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	4	4	4	5	30	3	4	5	4	5	4	3	4	32	
2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	3	5	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
2	2	2	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	2	2	3	3	4	3	4	5	26	4	5	4	5	4	4	4	4	34	
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	18	2	2	1	2	2	3	2	2	16	2	2	2	1	2	2	1	2	14	
4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	4	5	5	5	5	4	4	36	
2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	1	2	2	2	2	2	4	17	2	5	3	3	3	3	3	4	26	
4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4	4	5	5	5	4	4	4	35		
3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	3	5	5	5	4	34	5	5	5	4	4	4	4	4	35	
4	2	2	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	38	4	3	4	4	3	4	5	5	32	4	4	5	4	3	3	4	5	32	
2	1	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	3	4	4	4	30	5	4	5	5	4	3	4	4	34	
1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	5	33	
2	1	2	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	42	4	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	2	5	4	29	
2	1	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44	4	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	5	5	4	4	5	5	5	37	
3	1	2	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	5	26	5	4	4	4	5	3	4	5	34		
1	2	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44	4	4	5	4	4	5	4	5	35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	34	
3	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39		
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	3	4	30	
3	1	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	5	32	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	2	3	3	3	1	19		
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4	4	5	5	5	4	4	4	35		
2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	3	5	5	5	4	34	5	5	5	4	4	4	4	4	35		
3	1	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	38	4	3	4	4	3	4	5	5	32	4	4	5	4	3	3	4	5	32		
2	2	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	3	4	4	4	30	5	4	5	5	4	3	4	4	34	
3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	5	33	
2	2	1	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	42	4	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	3	2	5	4	29	
2	1	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44	4	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	5	5	4	4	5	5	5	37	
2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	5	26	5	4	4	4	5	3	4	5	34		
2	1	1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44	4	4	5	4	4	5	4	5	35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	34	
2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15	1	1	1	2	1	2	1	1	10	2	2	2	1	2	2	1	1	13		

2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	19
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	44
3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	38
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	41
4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	41
5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	45
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	21
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	28
4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	44
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	42
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	44
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	42
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	17

FREQUENCIES
 VARIABLES=J
 K U LB

Missing	0	0	0
---------	---	---	---

/ORDER=ANA
 LYSIS.

Frequency Table

Frequencies

		Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Output Created Comments	Valid	Laki-laki	45	45.0	45.0	45.0
		Perempuan	55	55.0	55.0	100.0
		Total	100	100.0	100.0	
Input	Active Dataset	DataSet1				
	Filter	<none>				
		Devi SPSS.sav				
		Usia				
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Missing Value Handling	Valid	< 31 Tahun	4	4.0	4.0	4.0
		31-40 tahun	58	58.0	58.0	62.0
		41-50 Tahun	27	27.0	27.0	89.0
		> 50 Tahun	11	11.0	11.0	100.0
		Total	100	100.0	100.0	
Syntax		/ORDER=ANALYSIS.				
Resources	Processor Time	00:00:00.02				

		Lama Bekerja				
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
[DataSet1] G:\UMSU\SKRI PSI 2023\Devi\Data Devi SPSS.sav	Valid	1-5 Tahun	6	6.0	6.0	6.0
		5-10 Tahun	75	75.0	75.0	81.0
		6-15 Tahun	13	13.0	13.0	94.0
		> 15 Tahun	6	6.0	6.0	100.0
		Total	100	100.0	100.0	

		Statistics		
		Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
N	Valid	100	100	100

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y
1 y2 y3 y4 y5 y6
y7 y8 y9 y10 Y
/SCALE('ALL
VARIABLES')
ALL
    
```

Scale: ALL VARIABLES

```

/MODEL=ALP
HA.
    
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	100	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

10-AUG-2023 22:02:38

Output Created Comments Input Missing Value Handling Syntax	Data Reliability Statistics <table border="1"> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> <tr> <td>.787</td> <td>11</td> </tr> </table> N of Rows in Working Data 100 RELIABILITY /VARIABLES=k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 X1 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA Definition of Missing Cases Used Reliability	Cronbach's Alpha	N of Items	.787	11	G:\UMSU\SKRIPSI 2023\Devi\Data Devi SPSS.sav DataSet1 <none> <none> <none> 100 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 Y
Cronbach's Alpha	N of Items					
.787	11					

Notes

Resources [DataSet1]	Output Created Comments Input Data Active Dataset Filter	10-AUG-2023 22:02:52 G:\UMSU\SKRIPSI 2023\Devi\Data Devi SPSS.sav DataSet1 <none>
-----------------------------	---	---

Weight	<none>				
Split File	<none>				
	100				
Reliability Statistics					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cronbach's Alpha</th> <th>N of Items</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.798</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Cronbach's Alpha	N of Items	.798	9
Cronbach's Alpha	N of Items				
.798	9				
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.				
Syntax	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.				
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.02				

Notes	
[DataSet1] G:\UMSU\SKRIPSI 2023\Devi\Data Devi SPSS.sav	Output Created 10-AUG-2023 22:03:05
Scale: ALL VARIABLES	Comments G:\UMSU\SKRIPSI 2023\Devi\Data Devi SPSS.sav
	Data Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Input Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data 100
	File
	Matrix Input
	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Missing Value Handling Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used RELIABILITY /VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 X2
	Syntax /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
	Resources Processor Time 00:00:00.00

Case Processing Statistics	
	Valid
Cases	Excluded ^a
	Total

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

Reliability

[DataSet1]
 G:\UMSU\SKRI
 PSI
 2023\Devi\Data
 Devi SPSS.sav

Notes

**Scale: ALL
 VARIABLES**

Case Processing Summary

	Valid	
Cases	Excluded ^a	
	Total	

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Valid Cases
.795	

Output Created		10-AUG-2023 22:03:20
Comments		
Data		G:\UMSU\SKRIPSI 2023\Devi\Data
Active Dataset		Devi SPSS.sav
Filter		DataSet1
Input		<none>
Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data		100
File		
Matrix Input		
Definition of Missing		User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used		RELIABILITY
Syntax		/VARIABLES=1 12 13 14 15 16 17 18 19 110 X3
Resources		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA.
Processor Time		00:00:00.00
Elapsed Time		00:00:00.02

RELIABILITY

[DataSet1] G:\UMSU\SKRIPSI 2023\Devi\Data Devi SPSS.sav

```

/VARIABLES=1
1 12 13 14 15 16 17
18 19 110 X3
/SCALE('ALL
VARIABLES')
ALL
    
```

Scale: ALL VARIABLES

```

/MODEL=ALP
HA.
    
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Regression

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	11

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	41.1200	8.47966	100
Kompensasi	32.3600	7.53915	100
Beban Kerja	33.1700	6.40242	100
Lingkungan Kerja	40.9000	7.84380	100

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kompensasi	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.874	.857	.905
	Kompensasi	.874	1.000	.888	.915
	Beban Kerja	.857	.888	1.000	.911
	Lingkungan Kerja	.905	.915	.911	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Kompensasi	.000	.	.000	.000
	Beban Kerja	.000	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	100	100	100	100
	Kompensasi	100	100	100	100
	Beban Kerja	100	100	100	100
	Lingkungan Kerja	100	100	100	100

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.913 ^a	.834	.829	3.51110	.834	160.480	3

Model	df2	Change Statistics		Durbin-Watson
		Sig. F Change		
1	96 ^a	.000		2.250

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5935.089	3	1978.363	160.480	.000 ^b
	Residual	1183.471	96	12.328		
	Total	7118.560	99			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.679	1.993	.843	.402
	Kompensasi	.273	.123	.243	.029
	Beban Kerja	.151	.142	.414	.000
	Lingkungan Kerja	.626	.132	.579	.000

Model	Correlations	Collinearity Statistics

	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 Kompensasi	.874	.221	.092	.145	3.902
Beban Kerja	.857	.108	.044	.151	3.603
Lingkungan Kerja	.905	.436	.198	.116	3.586

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kompensasi
Correlations	Lingkungan Kerja	1.000	-.531	-.559
	Beban Kerja	-.531	1.000	-.327
	Kompensasi	-.559	-.327	1.000
Covariances	Lingkungan Kerja	.017	-.010	-.009
	Beban Kerja	-.010	.020	-.006
	Kompensasi	-.009	-.006	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Beban Kerja
1	1	3.963	1.000	.00	.00	.00
2	2	.030	11.555	.75	.05	.01
3	3	.005	29.278	.20	.74	.56
4	4	.003	37.100	.04	.21	.43

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		Lingkungan Kerja
1	1	.00
	2	.01
	3	.02
	4	.97

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

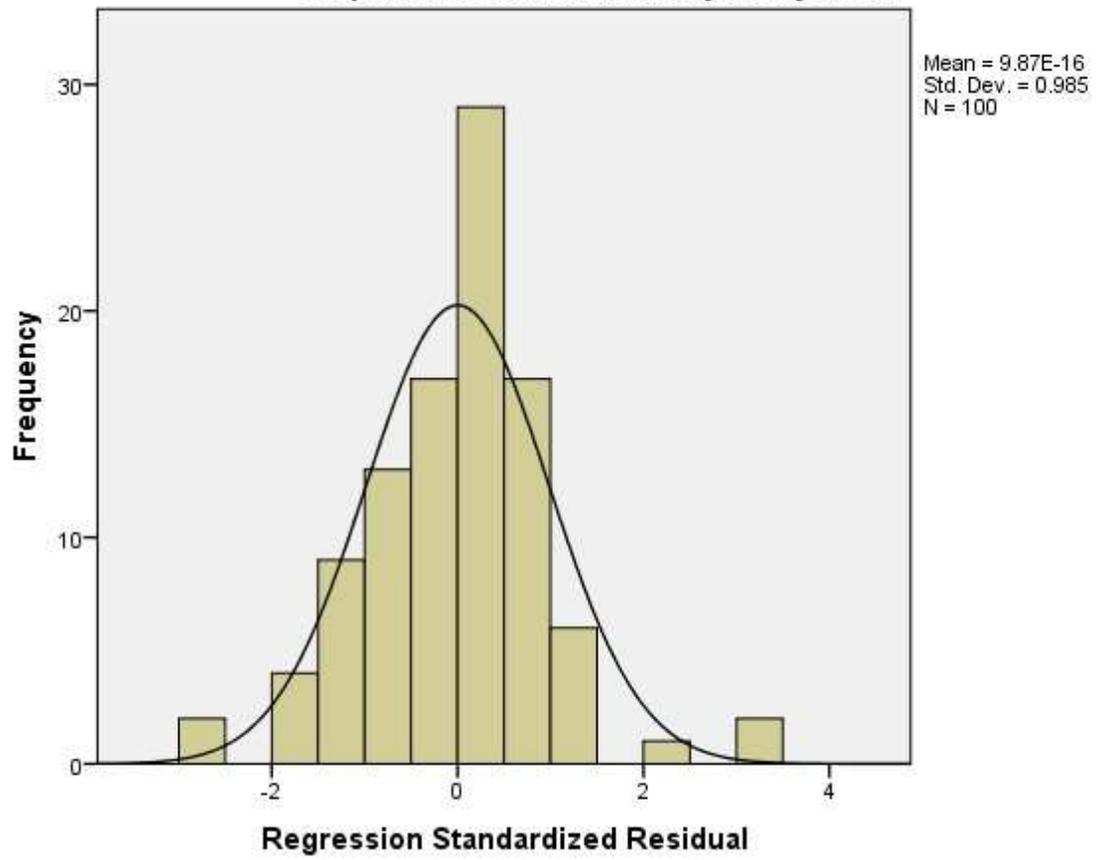
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.5160	49.7819	41.1200	7.74276	100
Std. Predicted Value	-3.307	1.119	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.389	1.550	.659	.245	100
Adjusted Predicted Value	15.7359	49.7763	41.1168	7.76028	100
Residual	-10.46342	11.85671	.00000	3.45749	100
Std. Residual	-2.980	3.377	.000	.985	100
Stud. Residual	-3.006	3.583	.000	1.011	100
Deleted Residual	-10.64918	13.35070	.00321	3.64833	100
Stud. Deleted Residual	-3.142	3.830	.002	1.035	100
Mahal. Distance	.223	18.299	2.970	3.184	100
Cook's Distance	.000	.404	.014	.048	100
Centered Leverage Value	.002	.185	.030	.032	100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts

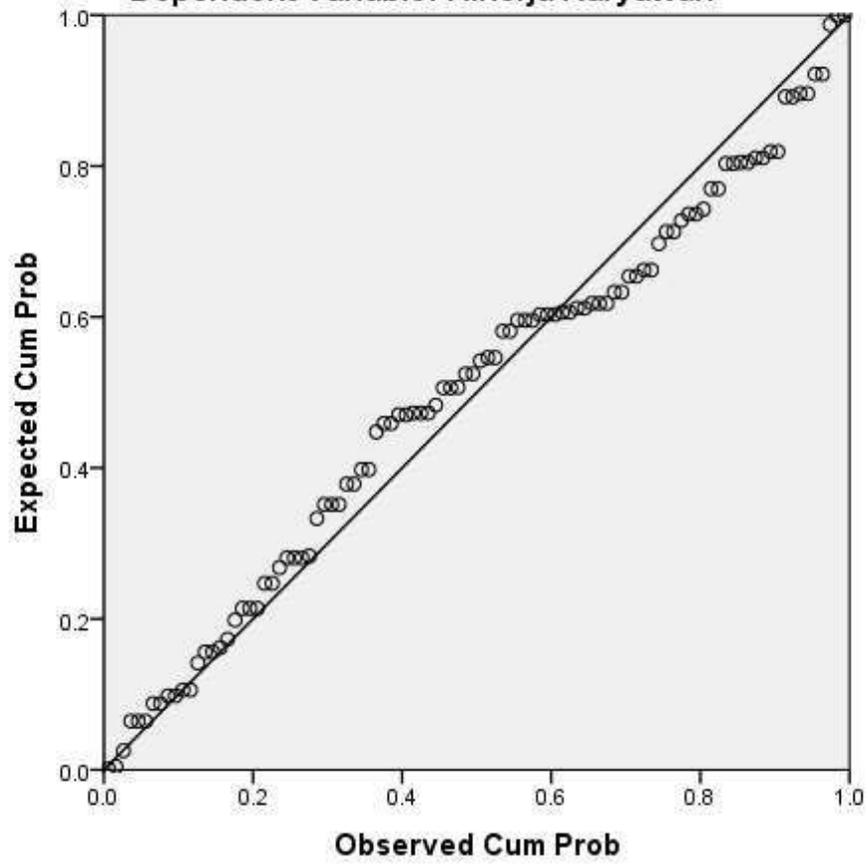
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



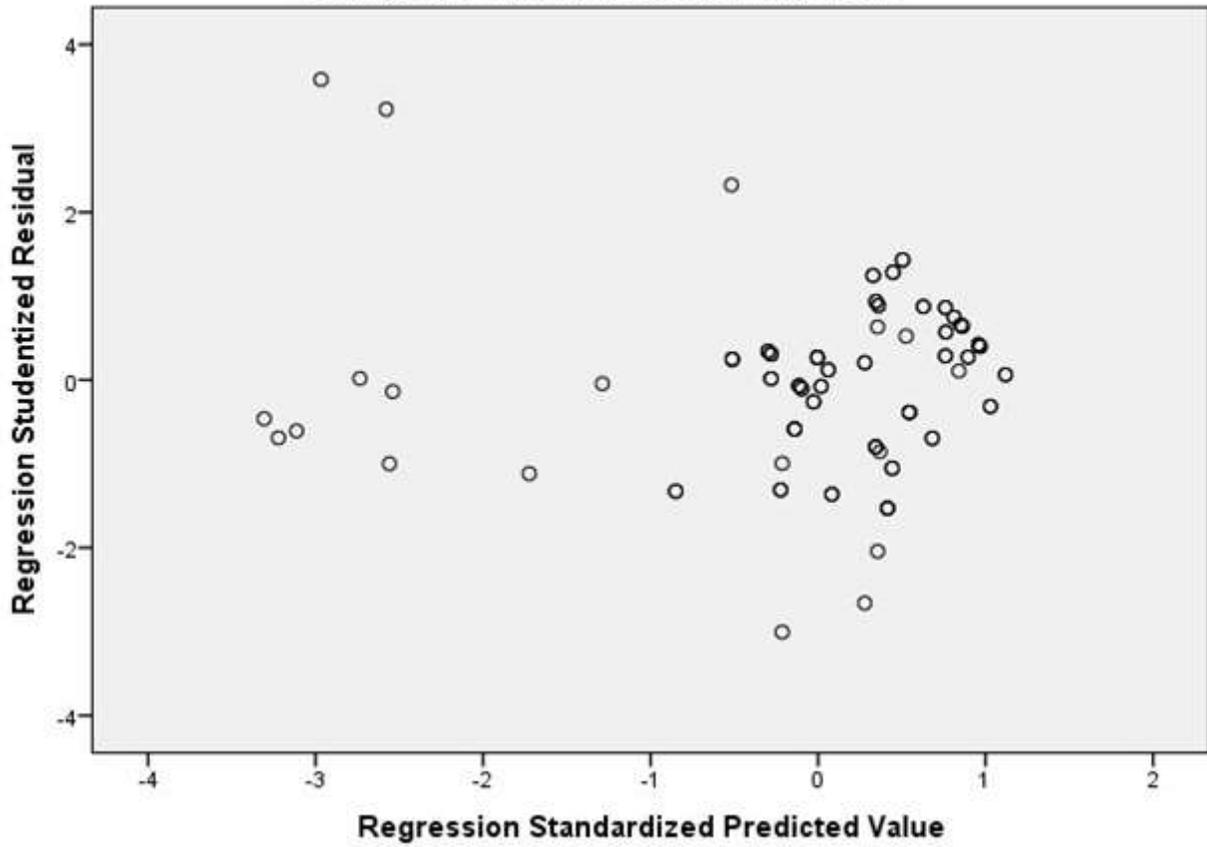
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Correlations

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	Pearson Correlation	1	.549**	.605**	.568**	.650**	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y2	Pearson Correlation	.549**	1	.814**	.800**	.809**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y3	Pearson Correlation	.605**	.814**	1	.867**	.842**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y4	Pearson Correlation	.568**	.800**	.867**	1	.861**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y5	Pearson Correlation	.650**	.809**	.842**	.861**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
y6	Pearson Correlation	.552**	.847**	.858**	.873**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
y7	Pearson Correlation	.507**	.652**	.748**	.685**	.679**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y8	Pearson Correlation	.405**	.669**	.762**	.701**	.701**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y9	Pearson Correlation	.418**	.559**	.685**	.625**	.651**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y10	Pearson Correlation	.484**	.506**	.661**	.567**	.545**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.670**	.849**	.923**	.887**	.890**	.891**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100

Correlations

		y7	y8	y9	y10	Kinerja Karyawan
y1	Pearson Correlation	.507	.405**	.418**	.484**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y2	Pearson Correlation	.652**	.669	.559**	.506**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y3	Pearson Correlation	.748**	.762**	.685	.661**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y4	Pearson Correlation	.685**	.701**	.625**	.567	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y5	Pearson Correlation	.679**	.701**	.651**	.545**	.890
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y6	Pearson Correlation	.712**	.716**	.617**	.566**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y7	Pearson Correlation	1**	.835**	.812**	.746**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y8	Pearson Correlation	.835**	1**	.854**	.816**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y9	Pearson Correlation	.812**	.854**	1**	.818**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
y10	Pearson Correlation	.746**	.816**	.818**	1**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.870**	.882**	.832**	.794**	1**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100

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

CORRELATIONS

		Correlations					
		k1	k2	k3	k4	k5	k6
k1	Pearson Correlation	1	.829**	.847**	.856**	.774**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
k2	Pearson Correlation	.829**	1	.708**	.722**	.781**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
k3	Pearson Correlation	.847**	.708**	1	.840**	.808**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
k4	Pearson Correlation	.856**	.722**	.840**	1	.795**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
k5	Pearson Correlation	.774**	.781**	.808**	.795**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
k6	Pearson Correlation	.831**	.745**	.876**	.889**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
k7	Pearson Correlation	.819**	.749**	.815**	.790**	.878**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
k8	Pearson Correlation	.398**	.403**	.543**	.454**	.528**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kompensasi	Pearson Correlation	.912**	.854**	.919**	.907**	.919**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

Correlations			
	k7	k8	Kompensasi

k1	Pearson Correlation	.819	.398**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
k2	Pearson Correlation	.749**	.403	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
k3	Pearson Correlation	.815**	.543**	.919
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
k4	Pearson Correlation	.790**	.454**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
k5	Pearson Correlation	.878**	.528**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
k6	Pearson Correlation	.872**	.541**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
k7	Pearson Correlation	1**	.601**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
k8	Pearson Correlation	.601**	1**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
Kompensasi	Pearson Correlation	.928**	.624**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

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

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6
b1	Pearson Correlation	1	.828**	.682**	.756**	.721**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
b2	Pearson Correlation	.828**	1	.717**	.747**	.715**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000

	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.682**	.717**	1	.858**	.835**	.684**
b3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.756**	.747**	.858**	1	.845**	.639**
b4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.721**	.715**	.835**	.845**	1	.720**
b5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.562**	.679**	.684**	.639**	.720**	1
b6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.841**	.800**	.650**	.749**	.652**	.581**
b7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.612**	.659**	.601**	.603**	.544**	.433**
b8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.880**	.899**	.882**	.909**	.884**	.779**
Beban Kerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

Correlations

		b7	b8	Beban Kerja
b1	Pearson Correlation	.841	.612**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
b2	N	100	100	100
	Pearson Correlation	.800**	.659	.899**
b3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
b4	Pearson Correlation	.650**	.601**	.882
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
b5	N	100	100	100
	Pearson Correlation	.749**	.603**	.909**
b5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
b5	Pearson Correlation	.652**	.544**	.884**

		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
		N	100	100	100
		Pearson Correlation	.581**	.433**	.779**
b6		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
		N	100	100	100
		Pearson Correlation	1**	.582**	.858**
b7		Sig. (2-tailed)		.000	.000
		N	100	100	100
		Pearson Correlation	.582**	1**	.736**
b8		Sig. (2-tailed)	.000		.000
		N	100	100	100
		Pearson Correlation	.858**	.736**	1**
Beban Kerja		Sig. (2-tailed)	.000	.000	
		N	100	100	100

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

Correlations

		I1	I2	I3	I4	I5	I6
I1	Pearson Correlation	1	.822**	.788**	.724**	.590**	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
I2	Pearson Correlation	.822**	1	.826**	.803**	.764**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
I3	Pearson Correlation	.788**	.826**	1	.796**	.624**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
I4	Pearson Correlation	.724**	.803**	.796**	1	.667**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
I5	Pearson Correlation	.590**	.764**	.624**	.667**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
I6	Pearson Correlation	.609**	.689**	.649**	.594**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
I7	Pearson Correlation	.580**	.630**	.437**	.489**	.602**	.516**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
18	Pearson Correlation	.473**	.609**	.475**	.471**	.441**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
19	Pearson Correlation	.610**	.636**	.500**	.549**	.576**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
110	Pearson Correlation	.689**	.741**	.669**	.673**	.561**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.845**	.923**	.832**	.832**	.815**	.803**
Lingkungan Kerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

Correlations

		17	18	19	110	Lingkungan Kerja
11	Pearson Correlation	.580	.473**	.610**	.689**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
12	Pearson Correlation	.630**	.609	.636**	.741**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
13	Pearson Correlation	.437**	.475**	.500	.669**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
14	Pearson Correlation	.489**	.471**	.549**	.673	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
15	Pearson Correlation	.602**	.441**	.576**	.561**	.815
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
16	Pearson Correlation	.516**	.544**	.590**	.538**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
17	Pearson Correlation	1**	.499**	.767**	.713**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100

I8	Pearson Correlation	.499**	1**	.689**	.679**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
I9	Pearson Correlation	.767**	.689**	1**	.684**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
I10	Pearson Correlation	.713**	.679**	.684**	1**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.756**	.715**	.802**	.846**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3032/DL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/1/2023

Medan, 31/1/2023

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

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Devi Febrianti
NPM : 1905160325
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : 1. menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan juga beban kerja yang ada di tempat tersebut.
2. kurangnya pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan sehingga membuat turunya kinerja karyawan.
3. kurang sesuai nya kompensasi yang diterima oleh karyawan yang berakibat menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Nafasindo Aceh Singkil

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

Hormat Saya
Pemohon

(Devi Febrianti)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6628567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3032/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/1/2023

Nama Mahasiswa : Devi Febranti
NPM : 1905160325
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 31/1/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Nugraha Pratama, SE., MM *31/1/2023*

Judul Disetujui**) : Pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Nafasindo Aceh Sngkil

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 29 Februari 2023

Dosen Pembimbing

[Signature]
(Nugraha Pratama)

Keterangan

*) Ditai oleh Program Program Studi

**) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload ke sistem L2-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 703 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023 Medan, 15 Sya'ban 1444 H
 Lampiran : 08 Maret 2023 M
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Nafasindo
Jln. Sebatang, Kec. Gunung Meriah Kab. Aceh Singkil
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 : **Devi Febrianti**
 Npm : **1905160325**
 Jurusan : **Manajemen**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Judul : **Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo Aceh Singkil**

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

Assalamu 'alaikum Wr. Wb



Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
 NIDN : 0109086502

Hubusan :
 1. Peninggal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 18706/BAN-PT/Ak/16/PT/01/2017
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 703 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 3/8/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Devi Febrianti
N P M : 1905160325
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo Aceh Singkil

Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M.

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 : 08 Maret 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 15 Sya'ban 1444 H
08 Maret 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





PT. NAFASINDO
KOMPLEK SETIA BUDI JALAN BLOK B
NO 9 - 12 JALAN SETIA BUDI MEDAN,
SUMATERA UTARA - INDONESIA 20132
Phone : +6261-42406221
Fax : +6261 - 8225003
Email : contactus@nafasindo.com

Medan, 26 Mei 2023

Nomor : 471/HRGA/V/2023
Lampiran : -
Perihal : **Balasan Surat Permohonan Izin Riset**

Kepada Yth :
Bapak Iskandar, MM
Senior Manager Regional
di-
Tempat,

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat **Nomor : 187/ADM-SLRO/V/2023** dengan perihal Permohonan Izin Riset, maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan riset, guna penyelesaian penyusunan skripsi pada program Studi Strata Satu (S-1), kepada :

Nama : Devi Febrianti ✓
Npm : 1905160325
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Delapan)
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo Aceh Singkil

Adapun hal-hal yang harus diperhatikan terhadap riset tersebut, sebagai berikut :

1. Dokumen/file hanya dapat dicatat, tidak diizinkan untuk dicopy ataupun diambil pengambilan gambar.
2. Data yang terkait dengan kompensasi dan benefit hanya diberikan secara global dan tidak terperinci.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Suwanto
Manager Admin HRGA





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Devi Febrianti
NPM : 1905160325
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo Aceh Singkil.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar isi - Halaman	19/05/2023	/s/
Bab 2	- buat kesimpulan di setiap sub bab - tahun referensi yang terbaru - referensi pada sub bab lebih terbaru	07/06/2023	/s/
Bab 3			
Daftar Pustaka	- daftar referensi daftar pustaka terbaru dan daftar pustaka lebih dirapikan - tambahkan referensi jurnal dosen UMSU	31/05/2023	/s/
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ace seminar proposal 14/6/23		/s/

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, 4 Juni 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Nugraha Pratama, SE., M.M.



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 06 Juli 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
menyampaikan bahwa :

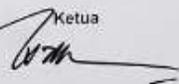
Nama : Devi Febrianti
N.P.M. : 1905160325
Tempat / Tgl. Lahir : Bukit Harapan, 07 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan Poros
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nafasindo Aceh Singkil.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II	tambah teori yang ada minimal 2 teori kembangkan... Simbol... pada kerangka konseptual...
Bab III
Lainnya	Daftar Pustaka.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 06 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Nugraha Pratama, SE, M.M.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Peserta

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



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

Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624667 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 06 Juli 2023** menerangkan bahwa:

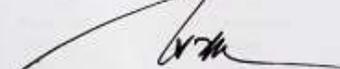
Nama : Devi Febrianti
N .P.M. : 1905160325
Tempat / Tgl.Lahir : Bukit Harapan,07 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan Poros
JudulProposal :Pengaruh Kompensasi,Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nafasindo Aceh Singkil.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Nugraha Pratama,SE,M.M.**

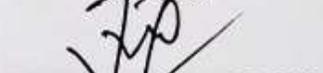
Medan, Kamis, 06 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

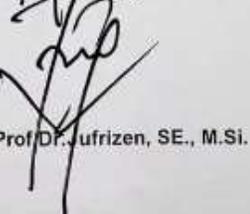
Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

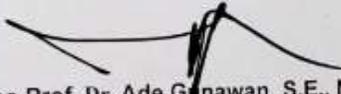
Pembimbing


Nugraha Pratama,SE,M.M.

Pembimbing


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc.Prof. Dr. Ade Ginawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/SBAN-PT/Akred/PT/30/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6622460 - 66224667 Fax. (061) 6625474 - 6631063
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1829 /IL3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 03 Muharram 1445 H
21 Juli 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Nafasindo
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Devi Febrianti**
N P M : **1905160325**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nafasindo Aceh Singkil**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI SE., MM., M.Si
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





PT. NAFASINDO
KOMPLEK SETIA BUDI POINT BLOK B
NO 9 - 12 JALAN SETIA BUDI MEDAN,
SUMATERA UTARA, INDONESIA, 2013
Phone : +6261-8223923-8225674
Fax : +6261 - 8225003
Email : info@nafasindo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 286/ADM-SLRO/VIII/2023

Pimpinan PT. Nafasindo – Aceh Singkil, dengan ini menerangkan bahwa ;

Nama : Devi Febrianti
NPM : 1905160325
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Sumatera Utara

Yang tersebut diatas benar adanya telah melaksanakan Riset di PT. Nafasindo – Aceh Singkil selama 20 hari guna untuk penyusunan skripsi Program Studi Strata Satu (S-1), adapun judul riset yang telah dilaksanakan adalah "*Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo – Aceh Singkil*".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,


Iskandar, MM
Senior Manager Regional

Tembusan :
- File



Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Devi Febrianti
Npm : 1905160325
Tempat, tanggal lahir : Bukit Harapan, 07 Juni 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln Gunung Mas, no 7
Anak ke : 2 dua
Nomor Hp/Wa : 082167263605
Email : febriantidevi977@gmail.com

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Purwanto
Nama Ibu : Rohimah
Alamat : Jln poros, Bukit Harapan.

Data Pendidikan Formula

1. SD Negeri 1 SKPE SP 1 Panjaitan
2. SMP Negeri 2 Gunung Meriah
3. SMA Negeri 2 Gunung Meriah

Medan, 26 Agustus 2023



Devi Febrianti