

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TELKOM AKSES
MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

Nama : NURHIDAYAH
NPM : 1605160267
Program Studi : MANAJEMEN

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 23 Juli 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NURHIDAYAH
N P M : 1605160267
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES MEDAN

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. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(ASRIZAL EFFENDY NST, S.E., M.Si.)

Ketua

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

Sekretaris

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





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NUR HIDAYAH
NPM : 1605160267
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM
AKSES MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing Skripsi


(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


(H. JANURI, SE, M.M, M.Si)

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan

Nurhidayah

Program Studi Manajemen

Email: Nurhidayah.nh396@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. Dengan sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara studi dokumentasi, wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan, sedangkan terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Analysis of the Effect of Compensation, Work Environment and Workload on the Performance of Employees of PT. Telkom Akses Medan

Nurhidayah
Management Study Program
Email: Nurhidayah.nh396@gmail.com

This study aims to analyze the effect of compensation, work environment and workload on the performance of the employees of PT. Telkom Akses Medan. With a sample of 80 people. Data collection techniques in this study by means of documentation study, interviews and questionnaires or questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression, classic assumption test, t test, f test, and the coefficient of determination. Data processing in this study uses SPSS 16.0 for windows.

The results of this study indicate that partially there is a positive and significant effect between compensation and work environment on the performance of employees of PT. Telkom Akses Medan, while there is a negative and insignificant influence between workload on the performance of the employees of PT. Telkom Akses Medan. Simultaneously shows that there is a significant influence between compensation, work environment and work load on the performance of employees at PT. Telkom Akses Medan.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabil'alamin Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. skripsi ini diajukan dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan”**

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Terkhusus untuk kedua orang tua penulis yang sangat penulis sayangi dan cintai yaitu sosok yang selalu menjadi inspirasi dan penyemangat, sosok yang selalu mengajarkan untuk selalu bersyukur dan bersabar dalam menjalankan kehidupan, yakni Ayah **Herman** dan Ibu **Yantimal**.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP**, selaku rektor universitas muhammadiyah sumatera utara.

3. Bapak **H. Januari, SE., MM., M.Si**, selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.
4. Bapak **Ade Gunawan, SE., M.Si**, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.Si**, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizein, SE., M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si**, selaku Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat dapat tersusun skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman Istimewa **Kahfi Kalwi Sirait** yang selalu membantu, mendukung dan mensupport segala kegiatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat dalam senang maupun susah yaitu **Siti Rahmadani** selalu siap dalam membantu penulis.
12. Sahabat seperjuangan yaitu **Indah Nuraini, Lia Aulya Surmadi, Lisa Fitriawati, Nadila Dwi Adelia, Izmi Maghfirah** dan semua teman teman

kelas 7 E Manajemen yang telah sama sama saling mendukung dan menyemangati dalam penyusunan skripsi ini.

13. Sahabat kos Alfalaah raya 37 yaitu **Eva Juli Yarti Nasution, Santri Safitri Lubis** sesama pejuang skripsi, **Lisna Yanti** dan **Titin Wulandari** yaitu Adik-adik penulis.

Penulisi menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Oleh karna itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat para penulis sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua peserta keselamatan baik didunia maupun diakhirat nanti, Amin ya Rabbal' Alamin.

Billahi Fisabililhaq Fastabiqul Khairat,

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2020

Penulis

NURHIDAYAH
NPM : 1605160267

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan teori	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Aspek- aspek Kinerja	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	18
2.1.2.3 Tujuan Kompensasi	20
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	21
2.1.3 Lingkungan Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.1.3.3 Jenis- jenis Lingkungan Kerja	27
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	30
2.1.4 Beban Kerja	32
2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja	32
2.1.4.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	34
2.1.4.3 Dimensi Ukuran Beban Kerja	38
2.1.4.4 Indikator Beban Kerja	39
2.2 Kerangka Konseptual.....	40
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	40
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	41
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	41
2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Beban	

Kerja Terhadap Kinerja	42
2.3 Hipotesis	43
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Definisi Operasional Variabel	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5.1 Studi Dokumentasi.....	51
3.5.2 Wawancara	51
3.5.3 Kuisisioner (Angket Online).....	52
3.6 Teknik Analisis Data	56
3.6.1 Reglesi Linier Berganda	56
3.6.2 Uji signifikan Secara Parsial (Uji T).....	59
3.6.3 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	60
3.6.4 Koefisien Determensi	61
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Deskripsi hasil pengumpulan data	63
4.1.1 Identitas responden	63
4.1.2 Karakteristik responden	65
4.2 Analisis data	74
4.2.1 Uji asumsi klasik	74
4.2.2 Pengujian hipotesis	78
4.2.2.1 Analisis regresi linier berganda	78
4.2.2.2 Uji signifikan secara parsial (uji T)	79
4.2.2.3 Uji signifikan secara simultan (uji F)	83
4.2.2.4 Uji determinasi	85
4.3 Pembahasan	86
4.3.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja	86
4.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	87
4.3.3 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja	88
4.3.4 Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja	89
BAB 5 PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
5.3 Keterbatasan Penelitian	92

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja	40
Gambar 2.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja	41
Gambar 2.3 Beban kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja	42
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian	43
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	60
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji F	61
Gambar 4.1 Normalitas	75
Gambar 4.2 Scatterplot	77
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Kompensasi Terhadap Kinerja	81
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	82
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Beban Kerja Terhadap Kinerja	83
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	45
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi	45
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan kerja	46
Tabel 3.4 Indikator Beban Kerja	46
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	47
Tabel 3.6 Data Karyawan PT. Telkom Akses Medan	47
Tabel 3.7 Pengambilan Sampel pada PT. Telkom Akses Medan	50
Tabel 3.8 Pedoman Pemberian Skor	52
Tabel 3.9 Uji validitas kompensasi	54
Tabel 3.10 Uji validitas lingkungan kerja	54
Tabel 3.11 Uji validitas beban kerja	55
Tabel 3.12 Uji reabilitas instrumen	56
Tabel 4.1 Usia	63
Tabel 4.2 Jenis kelamin	64
Tabel 4.3 Tingkat pendidikan	64
Tabel 4.4 Lama bekerja	64
Tabel 4.5 Kriteria jawaban responden	65
Tabel 4.6 Pernyataan variabel kompensasi	66
Tabel 4.7 Pernyataan variabel lingkungan kerja	69
Tabel 4.8 Pernyataan variabel beban kerja	71
Tabel 4.9 Pernyataan variabel kinerja	72
Tabel 4.10 Coefficients	76
Tabel 4.11 Coefficients	78
Tabel 4.12 Coefficients	79
Tabel 4.13 Anova	84
Tabel 4.14 Model Summary	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, organisasi atau perusahaan harusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan yang akan membentuk satu kesatuan dan akan menghasilkan sinergi. Maka dari itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuknya sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat menghasilkan bagi perusahaan. Semua hal itu berpengaruh bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Meskipun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. Selain itu perusahaan harus mengupayakan bagaimana sumber dayanya bisa menghasilkan kinerja yang baik karena kinerja yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut.

Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan

untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan (Daulay et al., 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya (Daulay & Manaf, 2017).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan bisa menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Hamdani & Padilah, 2016). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental (Tjiabrata et al., 2017). Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja (Nanulaita, 2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah beban kerja (Irawati & Carollina, 2017). Berdasarkan banyaknya Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis memfokuskan kepada kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas

pekerjaan dapat memicu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seseorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai (Budianto & Katini, 2015).

Beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, 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, karena beban kerja sangat penting bagi perusahaan/instansi (Tjiabrata et al., 2017). Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dan

waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017).

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT. Telkom Akses bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan manage service pengelolaan infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses didirikan pada tanggal 12 Desember 2012 (12/12/12) di hadapan notaries Siti Safarijah, SH melalui akte nomor No.20 tanggal 26 November 2012 dengan kepedudukan perusahaan berada di Gedung Telkom Jakarta Barat Jl. S.Parman Kav. 8 Jakarta Barat 11440. Dalam perkembangan usaha, kemudian perusahaan ini memiliki wilayah cabang operasi PT. Telkom Akses yang berada di seluruh Kawasan Nusantara yang terbagi dalam lima wilayah operasi, yaitu : (1) Wilayah Operasi Sumatera; (2) Wilayah Operasi Jakarta-Banten; (3) Wilayah Operasi Jabar-Jateng; (4) Wilayah Operasi Jatim-Bali-Mataram-Kupang; (5) Wilayah Operasi Kalimantan-Sulawei-Maluku-Papua.

PT. Telkom Akses Medan yang berada di Jl. Gaharu No. 1 Medan yang mana kegiatan Operasi dijalankan dan sejak saat itu aktif dalam pekerjaan jasa konstruksi penggelaran jaringan akses broadband termasuk sebagai lessor penyediaan Network Terminal Equipment (NTE). serta menyediakan pekerjaan jasa manage service operasi dan pemeliharaan (OM, Operation & Main tenance) jaringan akses broadband.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada PT. Telkom Akses Medan didapati permasalahan kinerja yaitu terdapat banyak karyawan yang tidak mengoptimalkan kinerjanya terhadap perusahaan, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dapat dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan keluar kantor pada saat jam kerja masih berlangsung. Adapun permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi adalah kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu dan besarnya kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dimana karyawan mengharapkan pemberian kompensasi yang lebih sesuai dengan pekerjaan yang didapat oleh karyawan. Masalah yang dihadapi berhubungan dengan lingkungan kerja adalah kurang nyamannya ruangan yang ditempati karyawan dan terlalu kecil serta tidak adanya tempat khusus untuk penyimpanan berkas-berkas mitra dan menjadikan ruangan tempat karyawan bekerja juga sebagai tempat penyimpanan berkas mitra tersebut, sehingga ruangan menjadi tidak nyaman untuk dijadikan ruangan bekerja. Selanjutnya beban kerja yang ditanggung oleh karyawan terlalu banyak sehingga karyawan kewalahan dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dimana ketika karyawan sedang dalam proses pengerjaan berkas dan belum selesai, sudah ada berkas baru yang datang untuk dikerjakan.

Dari latar belakang ini, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi di PT. Telkom Akses Medan yaitu: **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi pada PT. Telkom Akses Medan adalah :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu dan minimnya nominal yang didapatkan karyawan sebagai balas jasa, jika dibandingkan dengan pekerjaan yang ada sehingga karyawan kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman serta ruangan yang terlalu kecil membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja, sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan.
3. Beban kerja yang diterima karyawan terlalu banyak sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada ruang lingkup Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan ?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat bagaimana kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa/i, khususnya untuk program studi S1 Manajemen.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan (Daulay et al., 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan peranannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2017). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rolos et al., 2018).

Hasibuan dalam (Arda, 2017) mengemukakan dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya secara kuantitas dan kualitas melalui prosedur yang menitikberatkan pada tujuan yang ingin dicapai dan dengan pemenuhan standar pelaksanaan secara umum (Lesmana & Nasution, 2018).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Di dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja (Riana et al., 2016).

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan bisa tercipta apabila variabel-variabel dapat terakomodasi dengan baik dan bisa diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan (Fiqi, 2018).

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Rolos et al., 2018).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Didalam sebuah perusahaan, seharusnya kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan organisasi perusahaan tersebut. karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Apabila setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Personal/Individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor Tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Salbiyah & Mahardhika, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) kompetensi individu, meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja.
- 2) dukungan organisasi, meliputi bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) dukungan manajemen, meliputi kemampuan manajerial pimpinan dalam memimpin, mengkoordinasikan kegiatan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif (Suharyanto et al., 2014).

Armstrong dan Baron dalam (Sutanta & Fahmi, 2019) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Faktor pribadi (*personal factors*); (2) Faktor tim (*team factors*); (3) Faktor sistem (*system factors*); (4) Faktor kontekstual atau situasional (*contextual/situational*); (5) Faktor pimpinan (*leadership factors*).

2.1.1.3 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Prabu Mangkunegara dalam (Budianto & Katini, 2015) menyatakan adapun aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif :

- 1) Aspek kuantitatif meliputi :
 - a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 - c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d) Jumlah dan jenis pemberian dalam bekerja.
- 2) Aspek kualitatif meliputi :
 - a) Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan.
 - b) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
 - c) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
 - d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan konsumen atau keberatan konsumen).

Rivai dalam (Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negosiasi dan lain-lain.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) pelaksanaan tugas; (4) tanggung jawab (Leonardo & Andreani, 2015).

Masram dalam (Sutanta & Fahmi, 2019) mengemukakan adapun indikator kinerja yaitu: (1) Tanggung jawab; (2) Kesetiaan; (3) Hasil kerja; (4) Kepemimpinan; (5) Kejujuran; (6) Ketaatan; (7) Kerjasama dan prakarsa.

Menurut Miner dalam (Nasution & Lesmana, 2018), indikator kinerja adalah : (1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas; (2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan; (3) Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut; (4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Indikator Kinerja adalah :

- 1) kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- 6) komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor (Suharyanto et al., 2014).

Mangkunegara dalam (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan adapun indikator kinerja sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan; (2) Kualitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang

ditetapkan perusahaan; (3) Kendala kerja, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan; (4) Sikap, pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Soeriabawa, Kusumawati & Siswanto dalam (Harahap & Khair, 2019) mengemukakan Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi, kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tujangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.

kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair, 2017). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan, juga merupakan alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Daulay et al., 2017).

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang (Harahap & Khair, 2019).

Singodimejo dalam (Sutanta & Fahmi, 2019) mengemukakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam bentuk pemberian uang, pemberian material (barang), fasilitas-fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier. Hasibuan dalam (Jufrizen, 2015) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Kompensasi merupakan hal sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup.

Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus (Jufrizen, 2018).

Pemberian kompensasi dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya. Karena ketika karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan terpacu lebih giat bekerja untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu kompensasi wajib diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah (1) penawaran dan permintaan pegawai; (2) kemampuan dan kesediaan perusahaan; (3) serikat buruh/organisasi pegawai; (4) produktivitas kerja pegawai; (5) pemerintah dengan kebijakan; (6) biaya hidup; (7) posisi jabatan pegawai; (8) pendidikan dan pengalaman kerja; (9) kondisi perekonomian internasional; (10) jenis dan sifat pekerjaan (Sedarmayanti, 2017).

Sutrisno dalam (Akmal & Tamini, 2015) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

- 1) Produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- 2) Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
- 3) Kesediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Hasibuan dalam (Harahap & Khair, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja; (2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan; (3) Serikat buruh/organisasi karyawan; (4) produktivitas kerja karyawan; (5) Pemerintah dengan undang-undang dan kepres; (6) Biaya hidup/cost of living; (7) Posisi

jabatan karyawan; (8) Pendidikan dan pengalaman kerja; (9) Kondisi perekonomian nasional; (10) Jenis dan sifat pekerjaan.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Notoadmodjo dalam (Riana et al., 2016) merinci tujuan kompensasi sebagai berikut :

- 1) Menghargai prestasi kerja, pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja para karyawan. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja sesuai yang diinginkan organisasi.
- 2) Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantaranya dalam organisasi, masing-masing akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- 3) Mempertahankan, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih betah dan bertahan bekerja pada organisasi itu, hal ini berarti mencegah keluarnya dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon. Dengan banyaknya calon maka peluang untuk memilih yang bermutu akan lebih banyak.
- 5) Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin

sering yang keluar. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Setiap kegiatan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Begitu juga dengan pemberian kompensasi dari perusahaan untuk karyawan tentunya mempunyai tujuan yakni berupa pemberian nafkah untuk karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi dan lain-lain. tujuan kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- 3) Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
- 4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Arianty et al., 2016).

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Simamora dalam (Nawa & Kempa, 2017) mengemukakan indikator kompensasi adalah (1) gaji dan upah yang adil sesuai pekerjaan; (2) insentif yang sesuai dengan pengorbanan; (3) tunjangan yang sesuai dengan harapan; (4) fasilitas yang memadai.

Husein Umar dalam (Rahayuningsih & Maelani, 2018) menyatakan indikator kompensasi adalah :

- 1) Gaji, merupakan merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- 2) Insentif, merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.
- 3) Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- 4) Upah, merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- 5) Premi, merupakan sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancangan atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- 6) Pengobatan, merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- 7) Asuransi, merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.3.Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja (Astuti & Iverizkinawati, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018).

Rivai dalam (Syafrina & Manik, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sunyoto dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Nitiseminto dalam (Syafrina & Manik, 2018) menyatakan lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Saripuddin, 2017).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja

adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan (Sidanti, 2015).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang disediakan perusahaan layak, nyaman dan aman maka karyawan akan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil (Sofyan, 2013).

Moekijat dalam (Saripuddin, 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

- 1) Tata ruang Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- 2) Penerangan (cahaya) Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- 3) Warna, Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.
- 4) Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi) Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk

memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

- 5) Musik Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
- 6) Suara (tingkat kebisingan) Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Pratama & Wismar'ain, 2018).

Sarwoto dalam (Sidanti, 2015) menyatakan terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah :
 - a) Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi, sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
 - b) Cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
 - c) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

- d) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- e) Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman disini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya, apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat

membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan dapat meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja adalah (1) Penerangan; (2) kebersihan; (3) suara; (4) keamanan; (5) sirkulasi udara; (6) struktur tugas (Nuryasin et al., 2016).

Mangkunegara dalam (Elizar & Tanjung, 2018) mengemukakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: (1) Kebersihan; (2) Penerangan; (3) Kebisingan; (4) Suhu; (5) Tata ruang; (6) Hubungan dengan rekan kerja.

Suyonto dalam (Saripuddin, 2017) menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan, penerangan perlu untuk kesahatan, keamanan dan daya guna pekerjaan, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
- 2) Kebisingan, dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

- 3) Suhu udara, keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruangan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
- 5) Pewarnaan, pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.
- 6) Keamanan, keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Wirawan dalam (Syafriana & Manik, 2018) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tempat, dalam perusahaan handaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

- 2) Peralatan, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 3) Proses kerja, urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Beberapa indikator yang di uraikan Sedarmayanti dalam (Elizar & Tanjung, 2018) pada lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja; (2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; (3) Kelembapan di tempat kerja; (4) Sirkulasi udara di tempat kerja; (5) Kebisingan di tempat kerja; (6) Getaran mekanis di tempat kerja; (7) Bau tidak sedap di tempat kerja; (8) Tata ruangan di tempat kerja; (9) Dekorasi di tempat kerja; (10) Musik di tempat kerja; (11) Keamanan di tempat kerja.

2.1.4. Beban Kerja

2.1.4.1. Pengertian Beban Kerja

Meshkati dalam (Tanjung & Rachmalia, 2019) Mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang

dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Astuti & Lesmana, 2018). Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan & Prasilowati, 2019).

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carollina, 2017).

Robbins dan Judge dalam (Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan

fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dicapai dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Serta waktu dan batasan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan pandangan tersendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Gibson dalam (Chandra & Adriansyah, 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah :

- 1) *Time pressure* (tekanan waktu) secara umum dalam hal tertentu waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
- 2) Jadwal kerja atau jam kerja, jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

- 3) *Role ambiguity* dan *role conflict*, *role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerja. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
- 4) Kebisingan dapat mempengaruhi pekerjaan dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.
- 5) *Information overload*, banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
- 6) *Temperature extremes* atau *heat overload*, sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperature dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.
- 7) *Repetitive action*, banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian waktunya dengan mengetik, atau pekerjaan

assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktunya atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam *lay out* tempat kerja.

- 8) Tanggung jawab, setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator yang berhubungan dengan pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
 - a) Tugas, tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan) (Irawati & Carrollina, 2017).

Tawaka dalam (Tanjung & Rachmalia, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang dipengaruhi oleh beban kerja ialah faktor eksternal dan faktor internal, antara lain :

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti, beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari dalam tubuh karyawan, yang termasuk beban kerja internal adalah :

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.1.4.3. Dimensi Ukuran Beban Kerja

Tawarka dalam (Dwinati et al., 2019) menyatakan dimensi ukuran beban kerja adalah:

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan Monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Munandar dalam (Rizkiyanti, 2019) menyatakan terdapat dua dimensi yang menjadi beban kerja, yaitu:

- 1) Beban kerja sebagai tuntutan Fisik, Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan

pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

- 2) Beban kerja sebagai tuntutan tugas, Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.4.4. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja adalah (1) target yang harus dicapai; (2) kondisi pekerjaan; (3) standar pekerjaan (Wihara & Riati, 2018).

Putra dalam (Rolos et al., 2018) menyatakan ada 4 indikator beban kerja yaitu:

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

- 4) Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan konflik karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pemimpin perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan (Nurchayati et al., 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Nurchayati et al., 2016), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur)” menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro- Mojokerto.



Gambar 2.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikat hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan berdampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Nanulaitta, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Nanulaitta, 2018), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon” menunjukkan lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapi terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja

yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakan (Sugiharjo & Aldata, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Tjiabrata et al., 2017), yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.



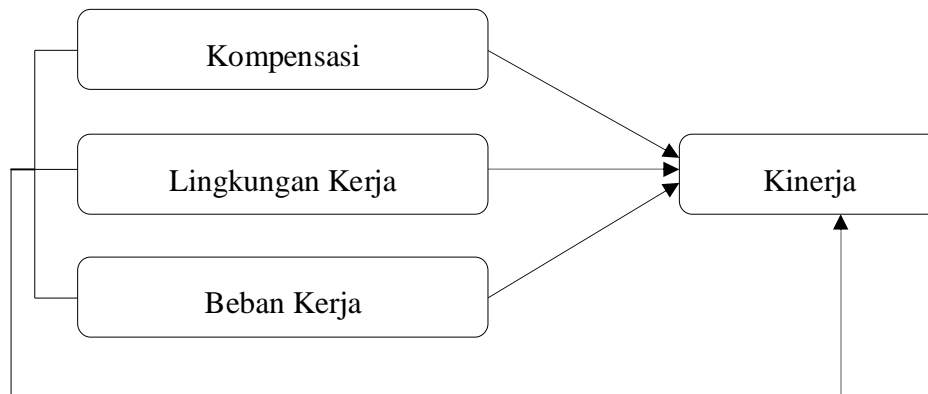
Gambar 2.3 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

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

Apabila disuatu perusahaan kompensasi diberikan sesuai dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang disediakan aman dan nyaman, serta beban kerja di berikan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad et al., 2016), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban

kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis berkaitan dengan teori. Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Juliandi et al., 2015). Dan yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.
4. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini yang digunakan adalah Asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif ini sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3.2.1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja	1) Kualitas
	2) Kuantitas
	3) Pelaksanaan Tugas
	4) Tanggung Jawab

(Leonardo & Andreani, 2015)

3.2.2. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja sebagai balas jasa atas kerja karyawan disuatu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Adapun indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi	1) Gaji
	2) Insentif
	3) Bonus
	4) Upah
	5) Premi
	6) Pengobatan
	7) Asuransi

(Rahayuningsih & Maelani, 2018)

3.2.3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja baik berupa alat perkakas, sarana dan prasarana guna melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	1) Penerangan
	2) Kebersihan
	3) Suara
	4) Keamanan
	5) Sirkulasi Udara
	6) Struktur Tugas

(Nuryasin et al., 2016)

3.2.4. Beban Kerja (X3)

Beban kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja atau karyawan berhadapan dengan masalah atau tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

Adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Indikator Beban Kerja

Variabel	Indikator
Beban Kerja	1) Target yang Harus di Capai
	2) Kondisi Pekerjaan
	3) Standar Pekerjaan

(Wihara & Riati, 2018)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian di lokasi PT. Telkom Akses Medan Jln Gaharu No 1, Gaharu, kec. Medan Timur Kota Medan, Sumatera Utara Kode Pos : 20236.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember s/d Maret 2020 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Jenis penelitian	Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																												
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■																								
3	Penulisan Proposal									■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■																
5	Seminar Proposal													■	■	■	■																
6	Pengumpulan Data																	■	■	■	■												
7	Penulisan Skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																													■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																																

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi et al., 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkom Akses Medan sebanyak 377 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6 Data Karyawan PT. Telkom Akses Medan

No	Nama Unit	Jumlah
1	CCAN & WAN Medan	188
2	Commerce & Performance Regional Sumatera	7
3	Finance Regional Sumatera	6

4	Group of Senior Advisor	1
5	Human Capital Management Regional Sumatera	7
6	Inventory & Asset Management Regional Sumatera	9
7	Kontruksi Medan	49
8	Kontruksi Regional Sumatera	14
9	Operasi Medan Centrum	64
10	Procurement Regional Sumatera	7
11	Regional Sumatera	1
12	Shared Service Medan	23
13	TA Medan	1
Grand Total		377

3.4.2. Sampel

Sugiyono dalam (Pradana & Reventiary, 2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan adalah Random Sampling karena pengambilan random anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu (Sugiyono, 2016). Simple sampling digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah populasi sama (homogen) (Juliandi et al., 2015). sampel yang baik harus mewakili karakteristik yang sama dengan populasi.

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen Kelonggaran Ketidakteelitian Karena kesalahan Pengambilan Sampel yang masih dapat ditolerir 10%

$$n = \frac{377}{1 + 377 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{377}{1 + 377 (0,01)}$$

$$n = \frac{377}{1 + 3,77}$$

$$n = \frac{377}{1 + 4,77}$$

$$n = 79,03$$

Dibulatkan menjadi 80 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus solvin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang yang diambil dari karyawan CCAN & WAN Medan, Commerce & Performance Regional Sumatera, Finance Regional Sumatera, Group of Senior Advisor, Human Capital Management Regional Sumatera, Inventory & Asset Management Regional Sumatera, Kontruksi Medan, Kontruksi Regional Sumatera, Operasi Medan Centrum,

Procurement Regional Sumatera, Regional Sumatera, Shared Service Medan, TA medan di PT. Telkom Akses Medan.

Tabel 3.7 Pengambilan Sampel pada PT. Telkom Akses Medan

Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
CCAN & WAN Medan	188	$\frac{188}{377} \times 80$	40
Commerce & Performance Regional Sumatera	7	$\frac{7}{377} \times 80$	1
Finance Regional Sumatera	6	$\frac{6}{377} \times 80$	1
Group of Senior Advisor	1	$\frac{1}{377} \times 80$	1
Human Capital Management Regional Sumatera	7	$\frac{7}{377} \times 80$	1
Inventory & Asset Management Regional Sumatera	9	$\frac{9}{377} \times 80$	2
Konstruksi Medan	49	$\frac{49}{377} \times 80$	10
Konstruksi Regional Sumatera	14	$\frac{14}{377} \times 80$	3
Operasi Medan Centrum	64	$\frac{64}{377} \times 80$	13
Procurement Regional Sumatera	7	$\frac{7}{377} \times 80$	1
Regional Sumatera	1	$\frac{1}{377} \times 80$	1
Shared Service Medan	23	$\frac{23}{377} \times 80$	5
TA Medan	1	$\frac{1}{377} \times 80$	1
Jumlah Keseluruhan	377		80

Dari tabel diatas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bagian CCAN & WAN Medan sebanyak 40 orang, Commerce & Performance Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Finance Regional Sumatera sebanyak 1 orang,

Group of Senior Advisor sebanyak 1 orang, Human Capital Management Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Inventory & Asset Management Regional Sumatera sebanyak 2 orang, Kontruksi Medan sebanyak 10 orang, Kontruksi Regional Sumatera sebanyak 3 orang, Operasi Medan Centrum sebanyak 13 orang, Procurement Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Shared Service Medan sebanyak 5 orang, TA medan sebanyak 1 orang. Dengan keseluruhan menjadi 80 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

3.5.1. Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data jumlah karyawan yang ada di PT.Telkom Akses Medan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini.

3.5.2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak terkait baik dari pimpinan maupun karyawan, guna untuk memperoleh informasi atau data yang ditanyakan secara langsung dan dijadikan sebagai sumber informasi dan sebagai pendukung dalam melakukan analisis hasil penelitian.

3.5.3. Kuisisioner (Angket Online)

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuisisioner kemudian dicatat atau direkam. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila penelitian mengetahui secara pasti data atau informasi apa yang dibutuhkan dan bagaimana variabel yang menyatakan informasi yang dibutuhkan tersebut diukur. Pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner harus jelas dan mudah dimengerti untuk mengurangi kesalahan interpretasi responden dalam pengisian kuisisioner (Widi, 2011).

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Akses Medan dan dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*'s dengan bentuk ceklis (√) dengan setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagai sumber data secara langsung.

Tabel 3.8 Pedoman Pemberian Skor

No	Pertanyaan	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya instrument penelitian ini diuji untuk memperoleh kesahihannya dengan uji validitas dan uji reabilitas.

3.5.2.1. Uji validitas

Uji validitas yaitu adalah pengujian terhadap setiap data pertanyaan yang terdapat pada angket, dimana uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian atau untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moments* adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangannya :

r_{xy} = item instrument variabel dengan totalnya

x = jumlah butir pertanyaan

y = skor total pertanyaan

n = jumlah sampel

Dengan kriteria uji :

- a) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0.05$ maka butir instrument tersebut valid.
- b) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0.05$ maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel 3.9 Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,336	0,221	0,002 < 0,05	Valid
2	0,388	0,221	0,000 < 0,05	Valid
3	0,449	0,221	0,000 < 0,05	Valid
4	0,380	0,221	0,001 < 0,05	Valid
5	0,351	0,221	0,001 < 0,05	Valid
6	0,331	0,221	0,003 < 0,05	Valid
7	0,337	0,221	0,002 < 0,05	Valid
8	0,416	0,221	0,000 < 0,05	Valid
9	0,369	0,221	0,001 < 0,05	Valid
10	0,348	0,221	0,002 < 0,05	Valid
11	0,404	0,221	0,000 < 0,05	Valid
12	0,356	0,221	0,001 < 0,05	Valid
13	0,326	0,221	0,003 < 0,05	Valid
14	0,339	0,221	0,002 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}=0,221$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.10 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,530	0,221	0,000 < 0,05	Valid
2	0,628	0,221	0,000 < 0,05	Valid
3	0,679	0,221	0,000 < 0,05	Valid
4	0,563	0,221	0,000 < 0,05	Valid
5	0,654	0,221	0,000 < 0,05	Valid
6	0,666	0,221	0,000 < 0,05	Valid
7	0,693	0,221	0,000 < 0,05	Valid
8	0,575	0,221	0,000 < 0,05	Valid
9	0,772	0,221	0,000 < 0,05	Valid
10	0,751	0,221	0,000 < 0,05	Valid
11	0,580	0,221	0,000 < 0,05	Valid
12	0,491	0,221	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}=0,221$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.11 Uji Validitas Beban Kerja (X3)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,343	0,221	0,002 < 0,05	Valid
2	0,416	0,221	0,000 < 0,05	Valid
3	0,330	0,221	0,003 < 0,05	Valid
4	0,319	0,221	0,004 < 0,05	Valid
5	0,351	0,221	0,001 < 0,05	Valid
6	0,328	0,221	0,003 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}=0,221$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur kuisioner yang telah disebarkan dapat dipercaya atau dapat diandalkan karena kuisioner tersebut seharusnya memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten dari waktu ke waktu (Triana & Widyarto, 2013).

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ^2 = jumlah varian butir

σ^2 = varian total

kriteria pengujiannya :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas *cranch alpha* > 0,60 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b) Jika nilai *cranch alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya).

Tabel 3.12 Uji Reabilitas Intrumen

Instrumen	Nilai Reliabilitas	Nilai Pengujian Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,659	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,754	0,60	Reliable
Beban Kerja	0,474	0,60	Reliable
Kinerja	0,776	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas lebih besar dari 0,60 dengan demikian seluruh instrumen variabel penelitian ini adalah reliable atau layak.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Harga Y bila $X_1 X_2 X_3 X_4 X_5 = 0$ (harga konstan)

b : Angka arah koefisien regresi

X_1 : Kompensasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Beban Kerja

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, varian indikator-indikator dari variabel. Adapun uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

- a. Uji Normalitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai data atau sampel yang digunakan dalam penelitian, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kolmogorov-smirnov test* yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS versi 16.0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal dipenuhi.

Data pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*), yakni :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi pada populasi adalah normal.
- Jika probabilitas $> 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi

korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan cara menganalisis matriks korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi, hal ini merupakan indikasi adanya Multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika koefisien antara variabel bebas berkurang dari 0,20 maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah ada dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik pot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

3.6.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara parsial/individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

Hipotesis :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial ($X_1 X_2 X_3$) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial ($X_1 X_2 X_3$) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji "t" yaitu :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t : Nilai t hitung

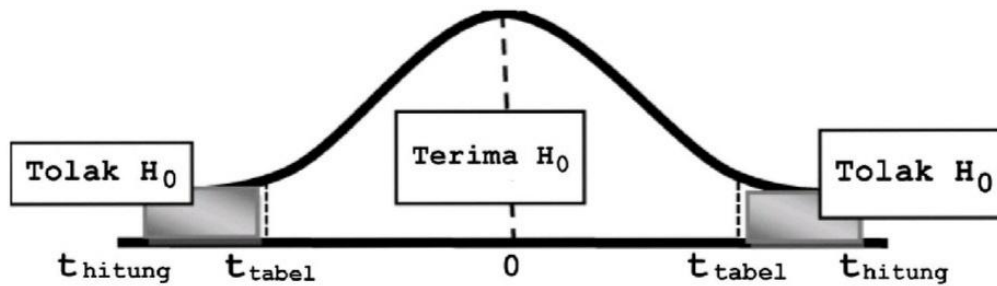
r : Nilai Koefisien Korelasi

n : Jumlah Data Pengamatan

kriteria penatikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

3.6.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan (uji F) ini dilakukan untuk mengetahui signifikan seluruh variabel bebas ($X_1 X_2 X_3$) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji "F" yaitu :

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Fh : F hitung

R : Koefisien Korelasi Ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

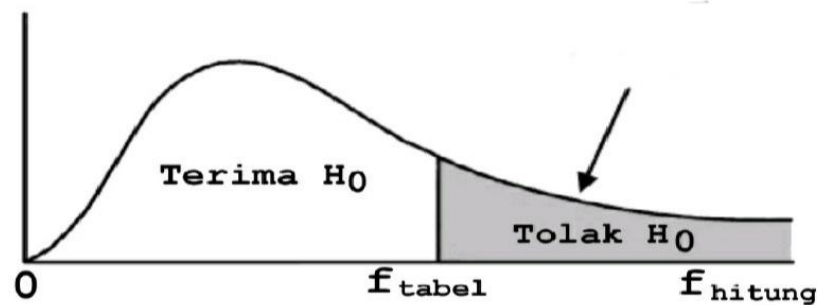
kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ (artinya tidak ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_0 : \rho \neq 0$ (artinya ada pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan).



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4. Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien Determinan

R = Koefisien Korelasi Berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada PT. Telkom Akses Medan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 80 orang, sampling yang digunakan adalah Random sampling karena pengambilan random anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1. Identitas Responden

4.1.1.1. Umur

Tabel 4.1 Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 21-30 Tahun	66	82.5	82.5	82.5
31-40 Tahun	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel 4-1 diatas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PT. Telkom Akses medan yang mayoritas nya berusia 21-30 tahun ada 66 orang (82,5%) kemudian yang berusia 31-40 tahun ada 14 orang (17,5%).

4.1.1.2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-Laki	42	52.5	52.5	52.5
Wanita	38	47.5	47.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel 4-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki-laki 42 orang (52,5%) dan wanita 38 orang (47,5%).

4.1.1.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SLTA	7	8.7	8.7	8.7
Diploma	17	21.3	21.3	30
Strata 1	55	68.7	68.7	98.7
Strata 2	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel 4-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PT. Telkom Akses Medan dimana kebanyakan para pekerjanya adalah lulusan S1 55 orang (68,7%) kemudian Diploma berjumlah 17 orang (21,3%), lalu SLTA berjumlah 7 orang (8,7%) dan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,3%).

4.1.1.4. Lama Bekerja

**Tabel 4.4
Lama Bekerja**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
--	------------------	----------------	----------------------	---------------------------

Valid 1 Tahun	5	6.2	6.2	6.2
2 Tahun	6	7.5	7.5	13.7
3 Tahun	16	20	20	33.7
4 Tahun	16	20	20	53.7
5 tahun	18	22.5	22.5	76.2
6 Tahun	12	15	15	91.2
7 Tahun	4	5	5	96.2
8 Tahun	1	1.3	1.3	97.5
10 Tahun	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel 4-4 bisa dilihat persentase dari lama bekerja responden di PT. Telkom Akses medan yaitu 1 tahun sebanyak 5 orang (6,2%), 2 tahun sebanyak 6 orang (7,5%), 3 tahun sebanyak 16 orang (20%), 4 tahun sebanyak 16 orang (20%), 5 tahun sebanyak 18 orang (22,5%), 6 tahun sebanyak 12 orang (15%), 7 tahun sebanyak 4 orang (5%), 8 tahun sebanyak 1 orang (1,3%) dan 10 tahun sebanyak 2 orang (2,5%).

4.1.2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PT. Telkom Akses Medan

4.1.2.1. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju

TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pertanyaan yang telah disebarakan kepada responden.

Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Kompensasi (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	21	26,2	49	61,3	10	12,5	-	-	-	-
2	20	25	49	61,3	11	13,7	-	-	-	-
3	18	22,5	48	60	14	17,5	-	-	-	-
4	25	31,2	46	57,5	9	11,3	-	-	-	-
5	16	20	44	55	20	25	-	-	-	-
6	12	15	46	57,5	21	26,3	1	1,2	-	-
7	9	11,3	49	61,3	21	26,2	1	1,2	-	-
8	10	12,5	55	68,8	14	17,5	1	1,2	-	-
9	14	17,5	57	71,3	8	10	1	1,2	-	-
10	7	8,8	67	83,7	6	7,5	-	-	-	-
11	35	43,8	42	52,5	3	3,7	-	-	-	-
12	42	52,5	33	41,2	5	6,3	-	-	-	-
13	46	57,5	30	37,5	4	5	-	-	-	-
14	20	25	48	60	12	15	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan karyawan sebanyak 21 orang (26,2%) menjawab sangat setuju lalu 49 orang (61,3%) menjawab setuju dan 10 orang (12,5%) menjawab kurang setuju.

2. Pada pernyataan perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji kepada karyawan layak serta mampu memenuhi kebutuhan sebanyak 20 orang (25%) menjawab sangat setuju lalu 49 orang (61,3%) menjawab setuju dan 11 orang (13,7%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sebanyak 18 orang (22,5%) menjawab sangat setuju lalu 48 orang (60%) menjawab setuju dan 14 orang (17,5%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan insentif memberikan saya semangat yang lebih dalam bekerja sebanyak 25 orang (31,2%) menjawab sangat setuju lalu 46 orang (57,5%) menjawab setuju dan 9 orang (11,3%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan sebanyak 16 orang (20%) menjawab sangat setuju lalu 44 orang (55%) menjawab setuju dan 20 orang (25%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur sebanyak 12 orang (15%) menjawab sangat setuju lalu 46 orang (57,5%) menjawab setuju lalu sebanyak 21 orang (26,3%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
7. Pada pernyataan upah yang diterima karyawan sudah sesuai harapan sebanyak 9 orang (11,3%) menjawab sangat setuju lalu 49 orang (61,3%) menjawab setuju lalu sebanyak 21 orang (26,2%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
8. Pada pernyataan saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan sebanyak 10 orang (12,5%) menjawab sangat setuju lalu 55

orang (68,8) menjawab setuju lalu sebanyak 14 orang (17,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.

9. Pada pernyataan perusahaan memberikan premi sesuai dengan kinerja karyawan sebanyak 14 orang (17,5%) menjawab sangat setuju lalu 57 orang (71,3%) menjawab setuju lalu sebanyak 8 orang (10%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
10. Pada pernyataan penetapan uang premi dip perusahaan dihitung sesuai adil sebanyak 7 orang (8,8%) menjawab sangat setuju lalu 67 orang (83,7%) menjawab setuju dan 6 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
11. Pada pernyataan besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan sebanyak 35 orang (43,8%) menjawab sangat setuju lalu 42 orang (52,5%) menjawab setuju dan 3 orang (3,7%) menjawab kurang setuju.
12. Pada pernyataan saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan pengobatan saat terjadinya kecelakaan kerja sebanyak 42 orang (52,5%) menjawab sangat setuju lalu 33 orang (41,2%) menjawab setuju dan 5 orang (6,3%) menjawab kurang setuju.
13. Pada pernyataan perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan sebanyak 46 orang (57,5%) menjawab sangat setuju lalu 30 orang (37,5%) menjawab setuju dan 4 orang (5%) menjawab kurang setuju.
14. Pada pernyataan saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan sebanyak 20 orang (25%) menjawab sangat setuju lalu 48 orang (60%) menjawab setuju dan 12 orang (15%) menjawab kurang setuju.

Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	16	20	55	68,7	9	11,3	-	-	-	-
2	21	26,2	56	70	3	3,8	-	-	-	-
3	17	21,2	61	76,3	2	2,5	-	-	-	-
4	25	31,2	45	56,3	10	12,5	-	-	-	-
5	12	15	45	56,3	22	27,5	-	-	-	-
6	13	16,3	41	51,2	23	28,7	3	3,8	-	-
7	19	23,8	54	67,5	7	8,7	-	-	-	-
8	24	30	44	55	10	12,5	2	2,5	-	-
9	14	17,5	50	62,5	16	20	-	-	-	-
10	12	15	60	75	8	10	-	-	-	-
11	24	30	55	68,8	1	1,2	-	-	-	-
12	14	17,5	57	71,3	8	10	1	1,2	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan penerangan ditempat kerja saya tidak menyilaukan sebanyak 16 orang (20%) menjawab sangat setuju lalu 55 orang (68,7%) menjawab setuju dan 9 orang (11,3%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 21 orang (26,2%) menjawab sangat setuju lalu 56 orang (70%) menjawab setuju dan 3 orang (3,8%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan lingkungan tempat saya bekerja sudah cukup bersih sebanyak 17 orang (21,2%) menjawab sangat setuju lalu 61 orang (76,3%) menjawab

setuju dan 2 orang (2,5%) menjawab kurang setuju.

4. Pada pernyataan semua karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja sebanyak 25 orang (31,2%) menjawab sangat setuju lalu 45 orang (56,3%) menjawab setuju dan 10 orang (12,5%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan lingkungan tempat saya bekerja tenang dan bebas dari suara bising sebanyak 12 orang (15%) menjawab sangat setuju lalu 45 orang (56,3%) menjawab setuju lalu sebanyak 22 orang (27,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
6. Pada pernyataan saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan sebanyak 13 orang (16,3%) menjawab sangat setuju lalu 41 orang (51,2%) menjawab setuju lalu sebanyak 23 orang (28,7%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (3,8) menjawab tidak setuju.
7. Pada pernyataan tempat saya bekerja menjamin keamanan karyawan dalam bekerja sebanyak 19 orang (23,8%) menjawab sangat setuju lalu 54 orang (67,5%) menjawab setuju dan 7 orang (8,7%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman sebanyak 24 orang (30%) menjawab sangat setuju lalu 44 orang (55%) menjawab setuju lalu sebanyak 10 orang (12,5%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.
9. Pada pernyataan sirkulasi udara diruangan kerja saya sudah cukup baik sehingga membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup sebanyak 14 orang (17,5%) menjawab sangat setuju lalu 50 orang (62,5%) menjawab setuju dan 16 orang (20%) menjawab kurang setuju.

10. Pada pernyataan ventilasi diruangan saya bekerja cukup baik sebanyak 12 orang (15%) menjawab sangat setuju lalu 60 orang (75%) menjawab setuju dan 8 orang (10%) menjawab kurang setuju.
11. Pada pernyataan saya bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dengan setiap rekan kerja sebanyak 24 orang (30%) menjawab sangat setuju lalu 55 orang (68,8%) menjawab setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab kurang setuju.
12. Pada pernyataan saya mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan sebanyak 14 orang (17,5%) menjawab sangat setuju lalu 57 orang (71,3%) menjawab setuju lalu sebanyak 8 orang (10%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Beban Kerja (X3)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	35	43,8	38	47,5	6	7,5	1	1,2	-	-
2	37	46,2	35	43,8	8	10	-	-	-	-
3	37	46,2	38	47,5	5	6,3	-	-	-	-
4	29	36,2	45	56,3	6	7,5	-	-	-	-
5	36	45	39	48,7	5	6,3	-	-	-	-
6	41	51,2	34	42,5	5	6,3	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan sebanyak 35 orang (43,8%) menjawab sangat setuju lalu 38 orang (47,5%) menjawab setuju lalu sebanyak 6 orang (7,5%) menjawab

- kurang setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab tidak setuju.
2. Pada pernyataan target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi sebanyak 37 orang (46,2%) menjawab sangat setuju lalu 35 orang (43,8%) menjawab setuju dan 8 orang (10%) menjawab kurang setuju.
 3. Pada pernyataan saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sebanyak 37 orang (46,2%) menjawab sangat setuju lalu 38 orang (47,5%) menjawab setuju dan 5 orang (6,3%) menjawab kurang setuju.
 4. Pada pernyataan tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat sebanyak 29 orang (36,2%) menjawab sangat setuju lalu 45 orang (56,3%) menjawab setuju dan 6 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
 5. Pada pernyataan perusahaan sering menetapkan standar pekerjaan yang tinggi sebanyak 36 orang (45%) menjawab sangat setuju lalu 39 orang (48,7%) menjawab setuju dan 5 orang (6,3%) menjawab kurang setuju.
 6. Pada pernyataan perusahaan sering mengharuskan setiap karyawan memiliki standar kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 41 orang (51,2%) menjawab sangat setuju lalu 34 orang (42,5%) menjawab setuju dan 5 orang (6,3%) menjawab kurang setuju.

Tabel 4.9 Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	42	52,5	38	47,5	-	-	-	-	-	-

2	41	51,3	38	47,5	1	1,2	-	-	-	-
3	28	35	50	62,5	2	2,5	-	-	-	-
4	22	27,5	57	71,3	1	1,2	-	-	-	-
5	23	28,7	54	67,5	3	3,8	-	-	-	-
6	16	20	43	53,8	21	26,2	-	-	-	-
7	32	40	48	60	-	-	-	-	-	-
8	29	36,3	50	62,5	1	1,2	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sebanyak 42 orang (52,5%) menjawab sangat setuju dan 38 orang (47,5%) menjawab setuju.
2. Pada pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai peraturan yang ada sebanyak 41 orang (51,3%) menjawab sangat setuju lalu 38 orang (47,4%) menjawab setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan sebanyak 28 orang (35%) menjawab sangat setuju lalu 50 orang (62,5%) menjawab setuju dan 2 orang (2,5%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 22 orang (27,5%) menjawab sangat setuju lalu 57 orang (71,3%) menjawab setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan cepat sesuai waktu yang ditentukan sebanyak 23 orang (28,7%) menjawab sangat

setuju lalu 54 orang (67,5%) menjawab setuju dan 3 orang (3,8%) menjawab kurang setuju.

6. Pada pernyataan saya tidak mengalami masalah dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan sebanyak 16 orang (20%) menjawab sangat setuju lalu 43 orang (53,8%) menjawab setuju dan 21 orang (26,2%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan saya dapat bertanggung jawab atas pekerja yang diberikan sebanyak 32 orang (40%) menjawab sangat setuju dan 48 orang (60%) menjawab setuju.
8. Pada pernyataan saya tidak menunda-nunda pekerjaan sebanyak 29 orang (36,3%) menjawab sangat setuju lalu 50 orang (62,5%) menjawab setuju dan 1 orang (1,2%) menjawab kurang setuju.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

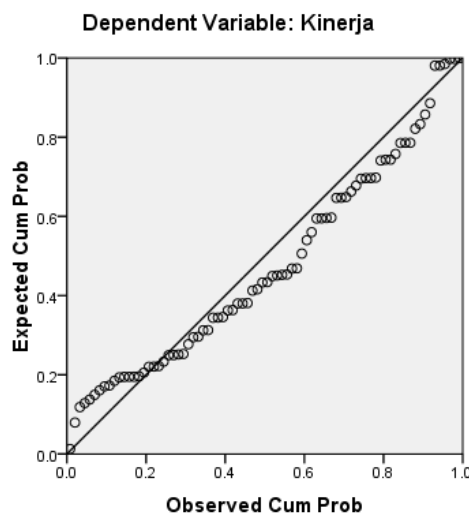
- a. Normalitas
- b. Multikolinearitas

c. Heterokedastistas

a. **Normalitas**

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Normalitas

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

b. Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Varian Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.429	7.165		
	Kompensasi	.336	.097	.825	1.213
	Lingkungan Kerja	.333	.065	.938	1.066
	Beban Kerja	-.441	.229	.826	1.211

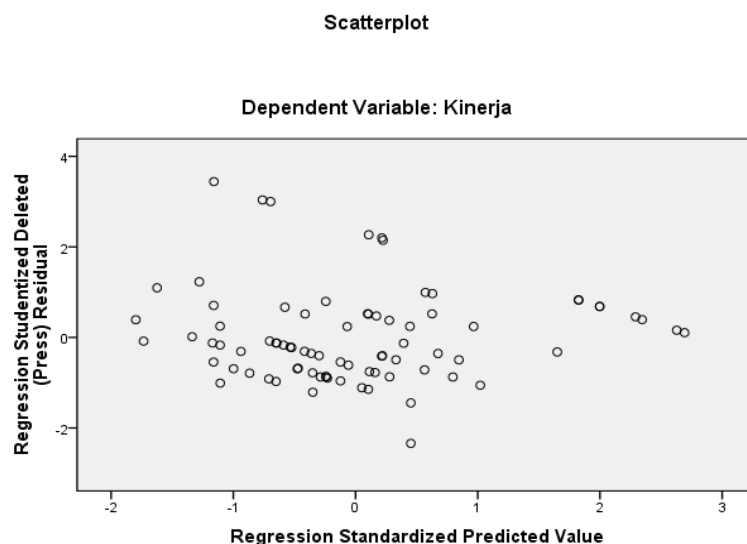
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, ketiga variabel independent yakni kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 5.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi,

terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot

Dari gambar 4.2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2. Pengujian Hipotesis

4.2.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terkait akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.429	7.165	1.456	.150
	Kompensasi	.336	.097	3.445	.001
	Lingkungan Kerja	.333	.065	5.156	.000
	Beban Kerja	-.441	.229	-1.926	.058

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 10.429 + 0.336 X_1 + 0.333 X_2 + (-0.441) X_3$$

Model persamaan diatas bermakna :

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 10,429 menunjukkan variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 10,429.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,336 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta

kompensasi terhadap kinerja senilai 33,6%.

- 3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,333 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kinerja senilai 33,3%.
- 4) Nilai koefisien regresi beban kerja adalah sebesar -0,441 menunjukkan bahwa jika beban kerja mengalami penurunan maka akan menurunkan konstanta beban kerja terhadap kinerja senilai -44,1%.

4.2.2.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini :

Tabel 4.12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.429	7.165		1.456	.150
Kompensasi	.336	.097	.338	3.445	.001
Lingkungan Kerja	.333	.065	.474	5.156	.000
Beban Kerja	-.441	.229	-.189	-1.926	.058

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengujian Kompensasi dengan Kinerja

Pada tabel 4.12 diatas terlihat t adalah 3,445 dan signya adalah 0,001

$H_0 : b = 0$, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan .

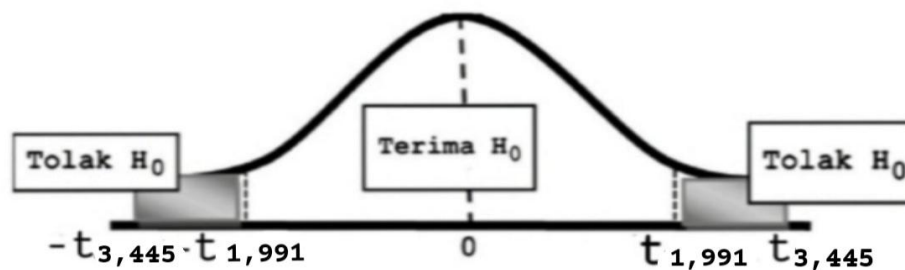
$H_0 : b \neq$, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 3,445 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (80-3=77)$, diperoleh t_{tabel} 1,991. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,445 > t_{tabel} = 1,991$, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. Maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Kompensasi terhadap Kinerja

2) Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel 4.12 di atas terlihat t adalah 5,156 dan signya adalah 0,000

$H_0 : b = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan .

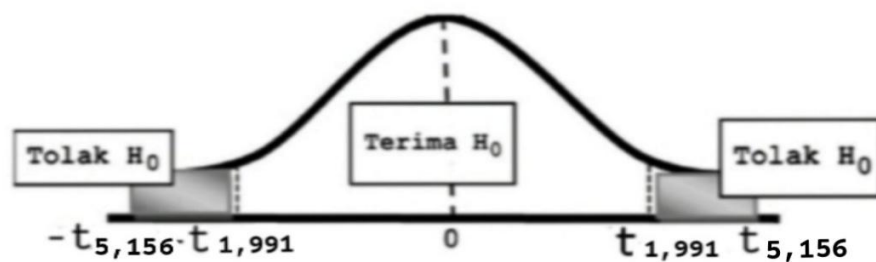
$H_0 : b \neq$, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,156 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k (80 - 3 = 77)$, diperoleh t_{tabel} 1,991. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 5,156 > t_{tabel} = 1,991$, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. Maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

3) Pengujian Beban Kerja terhadap Kinerja

Pada tabel 4.12 diatas terlihat t adalah -1,926 dan signya adalah 0,058

$H_0 : b = 0$, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan .

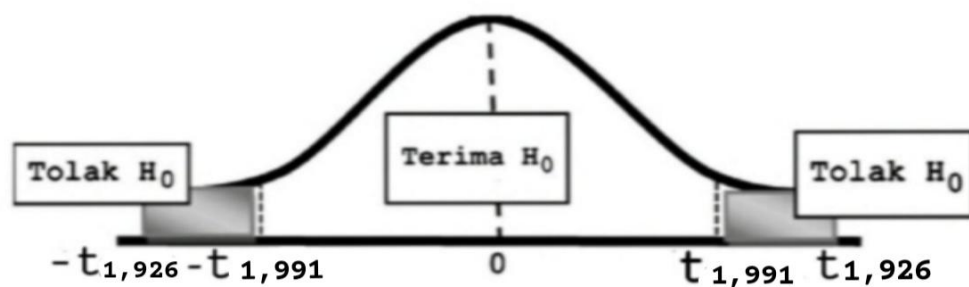
$H_0 : b \neq$, artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar -1,926 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($80-3=77$), diperoleh t_{tabel} 1,991. Di dalam hal ini $t_{hitung} = -1,926 < t_{tabel} = 1,991$, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,058 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. Maka nilai sig 0,058 $>$ 0,05, sehingga H_0 diterima, ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Beban Kerja terhadap Kinerja

4.2.2.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat

Tabel 4.13**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.598	3	98.533	16.708	.000 ^a
	Residual	448.202	76	5.897		
	Total	743.800	79			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.13 diatas dilihat bahwa nilai f adalah 16,708 kemudian sig nya adalah 0,000.

$H_0 : b = 0$, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan

$H_0 : b \neq$, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

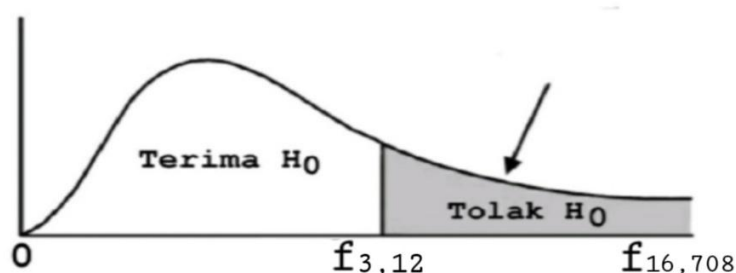
kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- a) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.
- b) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh f hitung untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 16,708 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($80-3-1= 76$), diperoleh f_{tabel} 3,12. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapati pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y, demikian juga

sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y. Didalam hal ini $f_{hitung} = 16,708 > f_{tabel} = 3,12$, artinya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

4.2.2.4. Uji Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah

besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.374	2.42846

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,397 atau senilai 39,7% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Dalam penelitian ini tidak semua variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di PT. Telkom Akses Medan dan penjelasan yang lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 3,445 > t_{tabel}$

=1,991 dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan konflik karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pemimpin perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan (Nurchayati et al., 2016).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nurchayati et al., 2016), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan penelitian dilakukan (Nawa & Kempa, 2017) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuisioner yang diisi oleh responden pada karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 5,156 > t_{tabel} = 1,991$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikat hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan berdampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Nanulaitta, 2018).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nanulaitta, 2018), menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan (Budianto & Katini, 2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuisisioner yang diisi oleh responden pada karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

4.3.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = -1,926 < t_{tabel} = 1,991$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,058 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,058 > \alpha 0,05$, sehingga H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapi terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang besar dari

pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakan (Sugiharjo & Aldata, 2018).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Chandra & Adriansyah, 2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dapat disebabkan karena beban kerja yang ditanggung oleh karyawan sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan.

4.3.4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. Berdasarkan tabel uji F maka diperoleh $f_{hitung} 16,708 > 3,12 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,397 atau senilai 39,7% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat,

sedangkan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Apabila disuatu perusahaan kompensasi diberikan sesuai dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang disediakan aman dan nyaman, serta beban kerja di berikan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Muhammad et al., 2016), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan. Adapun kesimpulannya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.
4. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Telkom Akses perlu untuk lebih mempertahankan dan mempertahankan pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, asuransi dan lainnya kepada karyawan sebagai imbalan terhadap pekerjaan mereka. Agar karyawan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Perusahaan hendaknya perlu untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Selain itu, karyawan juga harus berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman untuk melakukan kegiatan bekerja.
3. Karyawan sebaiknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner online yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Pengisian kuisioner oleh responden membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga membuat keterlambatan dalam melanjutkan penelitian.

3. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam pengisian data responden pada kuisisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59–68.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 42–50.
- Budianto, A. A. Tri, & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dwinati, B. N., Surati, & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Sudi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 8(1), 86–100.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1(1), 215–250.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, IX(1), 25–34.
- Hamdani, N. A., & Padilah, F. O. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. rgsb berkah jaya garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 15(03), 046–055.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Ekonomi dan Bisnis*, VII(2), 335–358.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2015). 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(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Binis*, 17(1), 1–18.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Penerbit Madenatera.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh beban, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(01), 1–12.
- Lesmana, M. T, & Nasution, A. E. (2018). Effect of Individual and Employees Characteristics To Employee Perfomance at PTPN III (Persero). *The 11th International Workshop And Conference of ASEAN Studies in Linguistics, Islamic and Arabic Education, Social Sciencies and Educational Technology*, 1, 628-632.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kopanitia. *Agora*, 3(2), 3–6.

- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*, 4(1), 45–55.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ksu amboina mekar di kota ambon. *Jurnal Manajemen, Ide dan Inspirasi*, 5(2), 203–218. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Nasution, A. E. & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Reality Indonesia. *Koferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1-15.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Nurchayati, W. E., Rooswidjajani, & Brimantyo, H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Linkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 17–24.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkuanan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisns*, 41(1), 16–24.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (Studi Merek Dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–10.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.
- Rahayuningsih, S., & Maelani, N. (2018). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding Sendi*, 726–736.
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1–26.
- Rizkiyanti, R. (2019). Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika. *Prosiding*, 1200–1204.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado

Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.

- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Jurnal Balance*, XIV(2), 83–105.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 187–200.
- Sutanta, S., & Fahmi, M. (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(3), 131–143.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank syariah mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181–191.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah. *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper*, 95–108.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. . (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Triana, D., & Widarto, W. O. (2013). Relevansi kualifikasi kontraktor bidang teknik sipil terhadap kualitas pekerjaan proyek konstruksi di provinsi banten. *Jurnal*

Fondasi, 1(1), 182–190.

- Widi, R. E. (2011). Uji Validitas dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *Stomatognatic*, 8(1), 27–34.
- Wihara, D. S., & Riati, D. (2018). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 3(1), 23–33.

Kinerja (Y)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas					
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai peraturan yang ada					
Kuantitas					
Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
Pelaksanaan Tugas					
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
Saya tidak mengalami masalah dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
Tanggung Jawab					
Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					

Kompensasi (X1)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Gaji					
Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan karyawan					
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji kepada karyawan layak serta mampu memenuhi kebutuhan					
Insentif					

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi					
Insentif memberikan saya semangat yang lebih dalam bekerja					
Bonus					
Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan					
Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
Upah					
Upah yang diterima karyawan sudah sesuai harapan					
Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan					
Premi					
Perusahaan memberikan premi sesuai kinerja karyawan					
Penetapan uang premi diperusahaan dihitung sesuai adil					
Pengobatan					
Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan pengobatan saat terjadinya kecelakaan kerja					
Asuransi					
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan					
Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					

Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan					
Penerangan ditempat kerja saya tidak menyilaukan					

Penerangan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kebersihan					
Lingkungan tempat saya bekerja sudah cukup bersih					
Semua karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja					
Suara					
Lingkungan tempat saya bekerja tenang dan bebas dari suara bising					
Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
Keamanan					
Tempat saya bekerja menjamin keamanan karyawan dalam bekerja					
Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
Sirkulasi Udara					
Sirkulasi udara diruangan kerja saya sudah cukup baik sehingga membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
Ventilasi udara diruangan saya bekerja cukup baik					
Struktur Tugas					
Saya bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dengan setiap rekan kerja					
Saya mendapatkan perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan					

Beban Kerja (X3)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Target Yang Harus Dicapai					
Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan					

Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
Kondisi Pekerjaan					
Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
Standar Pekerjaan					
Perusahaan sering menetapkan standar pekerjaan yang tinggi					
Perusahaan sering mengharuskan setiap karyawan memiliki standar kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

	5	5	4	3	4	3	4	4	32
	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	4	4	4	4	4	3	4	4	31
	5	4	4	4	4	4	5	5	35
	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	5	5	5	4	4	3	5	5	36
	5	5	4	4	4	3	5	4	34
	4	5	4	4	4	4	4	5	34
	5	5	5	4	5	3	5	5	37
	4	5	5	4	4	3	4	4	33
	5	5	4	4	4	4	5	5	36
	4	5	4	5	4	4	4	5	35
	4	4	4	5	5	4	5	4	35
	4	5	3	4	4	4	5	5	34
	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	4	4	3	4	3	4	4	4	30
	4	5	5	4	4	3	4	4	33
	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	5	5	5	5	5	4	4	4	37
	4	4	4	4	4	3	4	4	31
	5	5	4	4	4	5	4	5	36
	5	4	4	4	4	4	4	4	33
	4	5	5	4	4	4	4	4	34
	4	4	4	4	4	3	4	4	31
	4	4	4	5	4	4	4	4	33
	5	5	4	4	4	3	4	4	33
	4	5	4	4	4	3	5	4	33
	5	4	4	4	4	4	4	4	33
	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	4	4	4	4	4	3	4	4	31
	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	5	4	4	4	5	3	5	5	35
	5	5	4	4	5	4	4	4	35
	5	5	4	4	3	3	4	4	32
	5	5	4	4	4	4	4	4	34

	4	5	4	5	4	4	4	4	34
	5	5	4	4	4	4	5	4	35
	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	4	5	4	4	4	3	4	4	32
	4	4	4	4	4	3	4	4	31

Kompensasi	X1														Jumlah
	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	62
	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	62
	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	63
	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	64
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	58
	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	64
	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	61
	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	59
	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	62
	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	62
	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	62
	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	61
	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60
	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	58
	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	57
	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	60
	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	60
	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	61
	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	62
	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	61
	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	58
	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	60
	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	56
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	59
	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	60
	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	61
	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	63

	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	59
	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	57
	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	61
	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	61
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	59
	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	57
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	59
	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	59
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	59
	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	55
	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	58
	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	58
	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	58
	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	58
	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	56
	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	57
	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	56
	5	5	3	4	4	2	4	3	4	3	5	4	5	4	55
	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	58
	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	58
	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
	4	4	4	5	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	55
	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	55
	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	55
	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	53
	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	54
	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	54
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	54
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	53

	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53
	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	53
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	57
	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	56
	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	3	52
	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	54
	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	57
	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	52
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	52

Lingkungan Kerja	X2												Jumlah
	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	47
	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	49
	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	46
	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	50
	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	53
	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	46
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	48
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	2	48
	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	47
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	48
	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	48

	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	46
	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	48
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	46
	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	49
	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	47
	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	48
	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	43
	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	54
	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	55
	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	50
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	49
	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	49
	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	45
	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46

Beban Kerja	X3						Jumlah
	5	5	5	5	5	4	29
	4	5	5	5	5	5	29
	4	4	5	5	5	5	28
	5	5	3	5	4	4	26
	4	4	4	4	5	5	26
	3	3	4	4	5	5	24
	4	4	5	5	4	4	26
	2	3	5	4	5	5	24
	5	5	5	3	4	4	26
	5	5	4	5	5	5	29
	5	5	5	5	5	5	30
	4	4	5	5	5	4	27
	5	5	5	5	5	4	29

	4	4	5	5	3	3	24
	4	4	4	4	5	5	26
	5	5	3	3	5	5	26
	4	4	5	5	4	4	26
	5	5	4	4	4	4	26
	4	4	3	3	5	5	24
	4	4	5	4	5	4	26
	5	5	4	4	4	4	26
	5	5	5	4	3	3	25
	4	4	5	5	5	5	28
	4	4	4	5	5	4	26
	4	4	5	5	5	5	28
	5	5	4	4	5	5	28
	4	4	5	4	5	5	27
	5	5	5	4	4	4	27
	5	5	5	4	4	5	28
	4	4	4	5	4	4	25
	4	4	4	5	4	5	26
	4	4	5	5	4	4	26
	5	4	5	4	4	4	26
	4	5	4	4	5	5	27
	5	4	4	4	5	5	27
	4	5	5	4	5	5	28
	4	4	5	4	5	5	27
	5	5	4	4	5	5	28
	4	5	4	5	5	4	27
	5	5	4	4	5	4	27
	5	5	5	5	3	3	26
	4	4	5	3	5	5	26
	4	5	4	4	4	5	26
	4	4	5	5	4	5	27
	5	5	5	4	4	4	27
	4	4	5	4	4	5	26
	5	5	5	4	4	4	27
	4	5	5	4	4	4	26
	5	4	4	4	4	5	26
	5	5	4	4	4	4	26
	4	3	4	4	5	5	25

	3	3	5	5	5	5	26
	5	5	4	4	4	4	26
	4	4	5	5	4	5	27
	4	4	5	5	4	4	26
	4	4	4	4	5	5	26
	5	5	4	4	4	5	27
	5	4	4	4	4	5	26
	4	4	4	4	5	5	26
	5	5	3	4	4	5	26
	3	3	4	4	5	5	24
	3	3	5	5	5	4	25
	5	5	4	4	4	4	26
	5	5	4	4	3	3	24
	5	4	4	4	4	5	26
	4	4	5	5	4	4	26
	4	4	4	4	5	4	25
	4	5	4	4	4	5	26
	5	5	4	4	4	5	27
	3	3	4	5	5	5	25
	5	5	4	3	4	4	25
	5	5	3	3	4	4	24
	5	5	4	4	4	5	27
	4	4	4	4	4	5	25
	4	4	5	5	4	4	26
	3	3	5	5	5	4	25
	5	5	4	4	4	4	26
	4	4	5	5	4	4	26
	5	5	4	4	3	3	24
	4	4	4	4	4	4	24

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability (Kompensasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	111.1375	35.943	.244	.649
X12	111.1625	35.530	.298	.644
X13	111.2250	34.987	.361	.638
X14	111.0750	35.564	.288	.645
X15	111.3250	35.640	.250	.648
X16	111.4125	35.815	.229	.650
X17	111.4500	35.871	.242	.649
X18	111.3500	35.420	.332	.642
X19	111.2250	35.822	.285	.646
X10	111.2625	36.525	.288	.650
X111	110.8750	35.604	.323	.643

X112	110.8125	35.775	.265	.647
X113	110.7500	36.063	.236	.650
X114	111.1500	35.876	.246	.649
Kompensasi	57.6375	9.525	1.000	.497

Reliability (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	94.0375	71.454	.482	.742
X22	93.9000	71.028	.591	.739
X23	93.9375	71.123	.650	.738
X24	93.9375	70.414	.510	.738
X25	94.2750	69.012	.606	.732
X26	94.3250	68.096	.614	.728
X27	93.9750	69.898	.657	.734
X28	94.0000	69.595	.515	.735

X29	94.0625	69.350	.745	.731
X210	94.0750	69.969	.725	.733
X211	93.8375	71.631	.542	.741
X212	94.0750	71.716	.439	.743
LingkunganKerja	49.0625	19.072	1.000	.855

Reliability (Beban Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.474	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	48.1125	6.126	.091	.489
X32	48.0875	5.878	.177	.455
X33	48.0500	6.200	.104	.481
X34	48.1625	6.239	.095	.483
X35	48.0625	6.135	.127	.473
X36	48.0000	6.203	.099	.483

BebanKerja	26.2250	1.721	1.000	-.448 ^a
------------	---------	-------	-------	--------------------

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability (Kinerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	64.5750	33.615	.651	.755
Y2	64.6000	33.737	.595	.757
Y3	64.7750	33.139	.707	.750
Y4	64.8375	33.657	.693	.754
Y5	64.8500	32.914	.757	.747
Y6	65.1625	32.214	.644	.745
Y7	64.7000	33.175	.747	.749
Y8	64.7500	33.430	.680	.753

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	64.5750	33.615	.651	.755
Y2	64.6000	33.737	.595	.757
Y3	64.7750	33.139	.707	.750
Y4	64.8375	33.657	.693	.754
Y5	64.8500	32.914	.757	.747
Y6	65.1625	32.214	.644	.745
Y7	64.7000	33.175	.747	.749
Y8	64.7500	33.430	.680	.753
Kinerja	34.5500	9.415	1.000	.869

Frequencies (Karakteristik)

Statistics

		Usia	JenisKelamin	TingkatPendidikan	LamaBekerja
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	66	82.5	82.5	82.5
	2	14	17.5	17.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	42	52.5	52.5	52.5
	2	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

TingkatPendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8.8	8.8	8.8
	2	17	21.2	21.2	30.0
	3	55	68.8	68.8	98.8
	4	1	1.2	1.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.2	6.2	6.2
	2	6	7.5	7.5	13.8
	3	16	20.0	20.0	33.8
	4	16	20.0	20.0	53.8
	5	18	22.5	22.5	76.2
	6	12	15.0	15.0	91.2
	7	4	5.0	5.0	96.2
	8	1	1.2	1.2	97.5
	9	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Frequencies (Kompensasi)

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.5	12.5	12.5
	4	49	61.2	61.2	73.8
	5	21	26.2	26.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	49	61.2	61.2	75.0
	5	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	17.5	17.5	17.5
	4	48	60.0	60.0	77.5
	5	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.2	11.2	11.2
	4	46	57.5	57.5	68.8

	5	25	31.2	31.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	25.0	25.0	25.0
	4	44	55.0	55.0	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	21	26.2	26.2	27.5
	4	46	57.5	57.5	85.0
	5	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	21	26.2	26.2	27.5
	4	49	61.2	61.2	88.8
	5	9	11.2	11.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	14	17.5	17.5	18.8
	4	55	68.8	68.8	87.5
	5	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	8	10.0	10.0	11.2
	4	57	71.2	71.2	82.5
	5	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.5	7.5	7.5
	4	67	83.8	83.8	91.2
	5	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X111

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	42	52.5	52.5	56.2

5	35	43.8	43.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X112

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.2	6.2	6.2
	4	33	41.2	41.2	47.5
	5	42	52.5	52.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

X113

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	30	37.5	37.5	42.5
	5	46	57.5	57.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

X114

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	48	60.0	60.0	73.8
	5	21	26.2	26.2	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Frequencies (Lingkungan Kerja)

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.2	11.2	11.2
	4	55	68.8	68.8	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	56	70.0	70.0	73.8
	5	21	26.2	26.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	61	76.2	76.2	78.8
	5	17	21.2	21.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.5	12.5	12.5
	4	45	56.2	56.2	68.8

5	25	31.2	31.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	22	27.5	27.5	28.8
	4	45	56.2	56.2	85.0
	5	12	15.0	15.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.8	3.8	3.8
	3	23	28.8	28.8	32.5
	4	41	51.2	51.2	83.8
	5	13	16.2	16.2	100.0
Total		80	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.8	8.8	8.8
	4	54	67.5	67.5	76.2
	5	19	23.8	23.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	10	12.5	12.5	15.0
	4	44	55.0	55.0	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.2	11.2	11.2
	4	57	71.2	71.2	82.5
	5	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	60	75.0	75.0	85.0
	5	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X211

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	55	68.8	68.8	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X212

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	8	10.0	10.0	11.2
	4	57	71.2	71.2	82.5
	5	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Frequencies (Beban Kerja)**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	6	7.5	7.5	8.8
	4	38	47.5	47.5	56.2
	5	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.0	10.0	10.0
	4	35	43.8	43.8	53.8
	5	37	46.2	46.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.2	6.2	6.2
	4	38	47.5	47.5	53.8
	5	37	46.2	46.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.5	7.5	7.5
	4	45	56.2	56.2	63.8
	5	29	36.2	36.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.2	6.2	6.2
	4	39	48.8	48.8	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.2	6.2	6.2
	4	34	42.5	42.5	48.8
	5	41	51.2	51.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Frequencies (Kinerja)**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	47.5	47.5	47.5
	5	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	38	47.5	47.5	48.8
	5	41	51.2	51.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	50	62.5	62.5	65.0
	5	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	57	71.2	71.2	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	54	67.5	67.5	71.2
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	26.2	26.2	26.2
	4	43	53.8	53.8	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X211	Pearson Correlation	.330**	.304**	.388**	.234*	.483**	.439**	.216	.151	.321**	.202	1	.406**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.000	.037	.000	.000	.055	.182	.004	.073		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X212	Pearson Correlation	.185	.269*	.159	.078	.052	.082	.376**	.478**	.362**	.345**	.406**	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.100	.016	.159	.491	.645	.468	.001	.000	.001	.002	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.530**	.628**	.679**	.563**	.654**	.666**	.693**	.575**	.772**	.751**	.580**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Validitas (Beban Kerja)

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	BebanKerja
X31	Pearson Correlation	1	.802**	-.272*	-.306**	-.417**	-.249*	.343**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.006	.000	.026	.002
	N	80	80	80	80	80	80	80
X32	Pearson Correlation	.802**	1	-.208	-.266*	-.355**	-.251*	.416**
	Sig. (2-tailed)	.000		.064	.017	.001	.025	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X33	Pearson Correlation	-.272*	-.208	1	.445**	-.014	-.183	.330**
	Sig. (2-tailed)	.015	.064		.000	.904	.104	.003
	N	80	80	80	80	80	80	80
X34	Pearson Correlation	-.306**	-.266*	.445**	1	.038	-.150	.319**
	Sig. (2-tailed)	.006	.017	.000		.738	.185	.004
	N	80	80	80	80	80	80	80
X35	Pearson Correlation	-.417**	-.355**	-.014	.038	1	.580**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.904	.738		.000	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80

	N	80	80	80	80	80	80	80
X36	Pearson Correlation	-.249*	-.251*	-.183	-.150	.580**	1	.328**
	Sig. (2-tailed)	.026	.025	.104	.185	.000		.003
	N	80	80	80	80	80	80	80
BebanKerja	Pearson Correlation	.343**	.416**	.330**	.319**	.351**	.328**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.004	.001	.003	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Validitas (Kinerja)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja	
Y1	Pearson Correlation	1	.477**	.499**	.266*	.464**	.356**	.572**	.463**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.017	.000	.001	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.477**	1	.459**	.331**	.372**	.229*	.487**	.474**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.001	.041	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.499**	.459**	1	.524**	.635**	.378**	.521**	.379**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.266*	.331**	.524**	1	.665**	.605**	.469**	.407**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.464**	.372**	.635**	.665**	1	.513**	.548**	.437**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.356**	.229*	.378**	.605**	.513**	1	.414**	.468**	.707**

	Sig. (2-tailed)	.001	.041	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.572**	.487**	.521**	.469**	.548**	.414**	1	.599**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.463**	.474**	.379**	.407**	.437**	.468**	.599**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Kinerj a	Pearson Correlation	.697**	.649**	.748**	.732**	.792**	.707**	.782**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BebanKerja, LingkunganKerja, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.630 ^a	.397	.374	2.42846	1.808

a. Predictors: (Constant), BebanKerja, LingkunganKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.598	3	98.533	16.708	.000 ^a
	Residual	448.202	76	5.897		
	Total	743.800	79			

a. Predictors: (Constant), BebanKerja, LingkunganKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.429	7.165		1.456	.150		
	Kompensasi	.336	.097	.338	3.445	.001	.825	1.213
	LingkunganKerja	.333	.065	.474	5.156	.000	.938	1.066
	BebanKerja	-.441	.229	-.189	-1.926	.058	.826	1.211

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	LingkunganKerja	BebanKerja
1	1	3.991	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.554	.01	.02	.79	.06
	3	.002	49.184	.06	.96	.02	.30
	4	.001	63.079	.93	.02	.19	.65

a. Dependent Variable: Kinerja

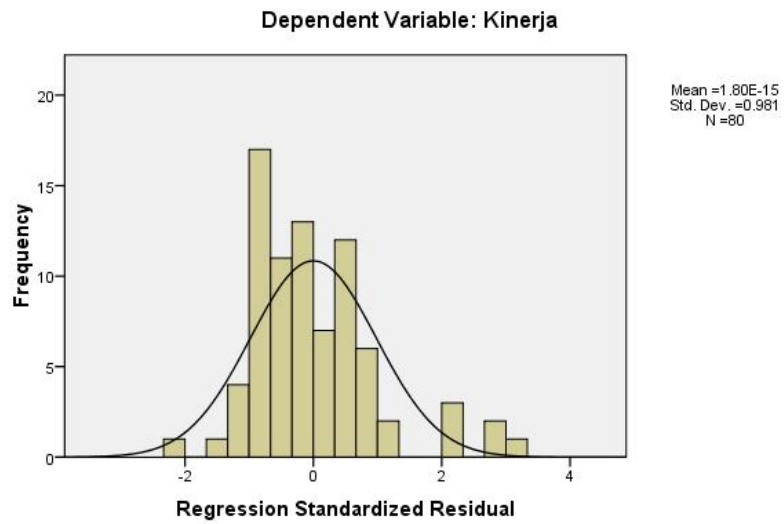
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.0726	39.7574	34.5500	1.93436	80
Std. Predicted Value	-1.798	2.692	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.281	.957	.520	.158	80
Adjusted Predicted Value	31.0142	39.7282	34.5452	1.91621	80
Residual	-5.42464	7.69240	.00000	2.38190	80
Std. Residual	-2.234	3.168	.000	.981	80
Stud. Residual	-2.275	3.221	.001	1.002	80
Deleted Residual	-5.62784	7.95170	.00483	2.48668	80
Stud. Deleted Residual	-2.341	3.443	.009	1.028	80
Mahal. Distance	.074	11.270	2.963	2.431	80
Cook's Distance	.000	.087	.011	.018	80
Centered Leverage Value	.001	.143	.038	.031	80

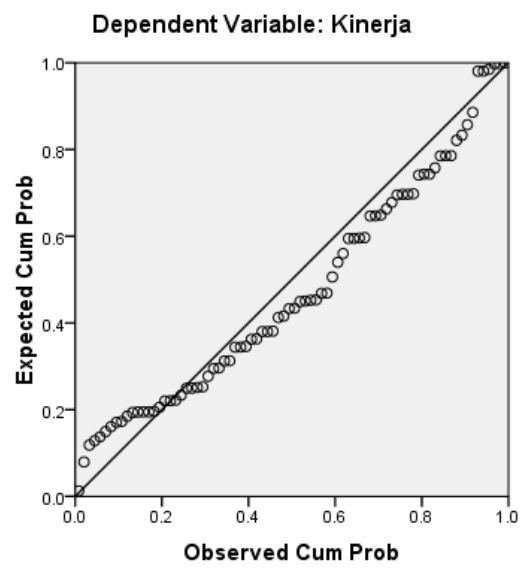
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

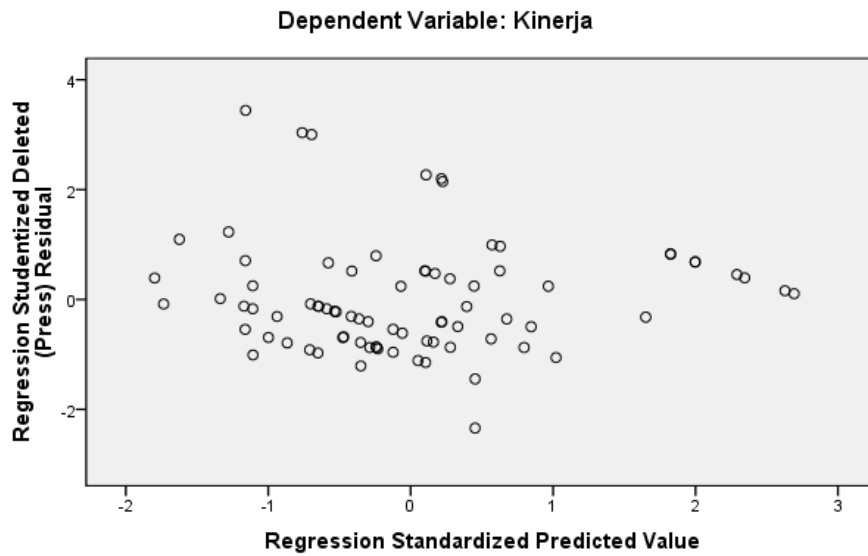
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kinerja
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^a	Mean	57.6375	49.0625	26.2250	34.5500
	Std. Deviation	3.08629	4.36715	1.31183	3.06842
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.243	.231	.193
	Positive	.091	.243	.231	.193
	Negative	-.084	-.117	-.207	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.815	2.175	2.062	1.729
Asymp. Sig. (2-tailed)		.520	.000	.000	.005
a. Test distribution is Normal.					

Tabel F untuk Probabilitas = 0,05

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

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

Tabel T

Pr Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595

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

Tabel R					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990

3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 688/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/12/2019

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

Medan, 19/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurhidayah
NPM : 1605160267
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : manajemen sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. kompensasi dan lingkungan kerja perusahaan belum cukup menunjang, sehingga kinerja karyawan masih belum optimal.
2. perlunya karyawan mendapatkan pelatihan dan motivasi kerja untuk tercapainya kinerja yang baik pula.
3. gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang rendah berdampak pada kinerja karyawan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Akses Medan

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

Hormat Saya
Pemohon



(Nurhidayah)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 688/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/12/2019

Nama Mahasiswa : Nurhidayah
NPM : 1605160267
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 19/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : Asrizal Eferdy Nasution
Judul Disetujui**) : Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 30-12-2019

Dosen Pembimbing

(ASRIZAL EFERDY NASUTION, SE, M.S

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 15 Januari 2020

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

N	U	R	H	I	D	A	Y	A	H										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	2	6	7										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

D	U	M	A	I	/	1	5	J	A	N	U	A	R	I	1	9	9	9		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

Program Studi : MANAJEMEN/~~EKONOMI PEMBANGUNAN~~

Nama Mahasiswa :

J	L		A	L	F	A	L	A	A	H		R	A	Y	A		N	O	3	8
---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	---

Alamat Penelitian :

P	T		T	E	L	K	O	M		A	K	S	E	S		M	E	D	A	N
---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---

Alamat Penelitian :

J	L		G	A	H	A	R	U		N	O	1		M	E	D	A	N		
---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	--	---	---	---	---	---	--	--

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

Sebelumnya saya lampirkan syarat-syarat lain :
Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
Transkripsi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Sarifuddin Harsibuan, SE, M.Si.

Wassalam
Pemohon

Nurhidayah

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nurhidayah
NPM : 1605160267
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi-Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 15 Januari 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 27 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


N a m a : NUR HIDAYAH
N .P.M. : 1605160267
Tempat / Tgl.Lahir : Dumai, 15 Januari 1999
Alamat Rumah : Jend Sudirman No.99 Dumai
JudulProposal : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELKOM AKSES MEDAN

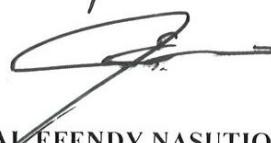
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Diganti, kata pengantar
Bab I	latar belakang masalah, masalahnya dibuat di alih
Bab II	Kerangka konseptual, penelitian terdahulu disesuaikan, paradigma penelitian
Bab III	hipotesis diperbaiki
Lainnya	variabel di ganti, latar belakang masalah dibuat di alih masalahnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 27 Maret 2020

TIM SEMINAR


Ketua
JASMAN SARIH UDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing


ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si.


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


RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 27 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : NUR HIDAYAH
N .P.M. : 1605160267
Tempat / Tgl.Lahir : Dumai, 15 Januari 1999
Alamat Rumah : Jend Sudirman No.99 Dumai
JudulProposal :ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.TELKOM AKSES MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **ASRIZAL EFENDY NASUTION,SE.M.Si.**

Medan, Kamis, 27 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

ASRIZAL EFENDY NASUTION,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

RAIHANAH DAULAY,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

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



UMSU
Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan
di dalamnya

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

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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 215 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 16 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : NURHIDAYAH
N P M : 1605160267
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan

Dosen Pembimbing : ASRIZAL EFENDY NASUTION,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **16 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



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

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

UMSU
 Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan
 tanggalnya

Nomor : 215 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
 Lampiran :
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 20 Jumadil Awwal 1441 H
 16 Januari 2020 M

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
 TELKOM AKSES MEDAN
 Jln.Gaharu No.1 Medan
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : NURHIDAYAH
 Npm : 1605160267
 Jurusan : MANAJEMEN
 Semester : VII (Tujuh)
 Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Medan, 12 Pebruari 2020

Nomor : 00083 /UM.000/TA-0500/02-2020

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

Perihal : Konfirmasi Izin Riset Pendahuluan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 216/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 pada 16 Januari 2020 perihal izin riset pendahuluan, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa perusahaan PT. Telkom Akses dapat menerima mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Nurhidayah

NPM : 1605160267

Jurusan : Manajemen

Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dab Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan.

dapat melaksanakan riset pada perusahaan kami dengan syarat tetap menjaga disiplin dan asset pribadi perusahaan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES
Team Leader HC Service Area Medan


Telkom Akses
MEINTA NURJUDHA
NIK. 18950595

PT. Telkom Akses

Jl. Gaharu No.1 Medan
Gaharu Medan Timur

t. (061) 451 4533

e. info@telkomakses.co.id



MSU
Cerdas | Terpercaya

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

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

Surat ini agar di sebutkan
asal-usulnya

Nomor : 1965/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 15 Dzulqaidah 1441 H
08 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Akses Medan
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 Pimpinan, 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 : **Nur Hidayah**
N P M : **1605160267**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.

Medan, 06 Juli 2020

Nomor: *00083* /UM.000/TA-390100/07-2020

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

Perihal : Konfirmasi Selesai Riset Pendahuluan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 00083/UM.000/TA-0500/02-2020, tanggal 12 Februari 2020 perihal konfirmasi izin riset pendahuluan, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Nurhidayah

NPM : 1605160267

Jurusan : Manajemen

Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses.

telah selesai melaksanakan riset pada perusahaan PT. Telkom Akses.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES
Team Leader Human Capital Services

Telkom Akses

by Telkom Indonesia

MEINITA NURYUDHA

NIK.18950595

PT. Telkom Akses

Jl. Gaharu No.1 Medan

Gaharu Medan Timur

t. (061) 451 4533

e. info@telkomakses.co.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING : ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si
NAMA MAHASISWA : NUR HIDAYAH
NPM : 1605160267
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
21/06	- Asas dan aspek-aspek / Struktur dan Elemen - Rancangan masalah dan data - rumusan dan tujuan masalah skripsi - teori-teori variabel yang akan diteliti - pokok teori kerangka konseptual skripsi		
27/06	- Pembahasan paragraf di paragraf lagi - rumusan yang akurat dan lugas - about kriteria uji pengujian hipotesis - kegunaan dan manfaat di paragraf.		
30/06	- Hasil penelitian di paragraf - pembahasan about dan kriteria dan bentuk - uji t = t _{hitung} < t _{tabel} - uji F _{hitung} < F _{tabel} - uji t = t _{hitung} < t _{tabel} , uji F = F _{hitung} < F _{tabel}		
04/06	AC telah disetujui.		

Medan, Juli 2020

Dosen Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin HSB., SE., M.Si
Dosen Pembimbing: Asrizal Efendy Nasution, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : Nurhidayah
NPM : 1605160267
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
03/02-20	Latihan mengarsir dan menggambar - Rumus mencari titik potong dan gradien - Sistem persamaan linier		
05/02-20	Latihan mencari titik potong dan gradien - Kertas korpul di perhitungkan kembali - Pendahuluan dan isi dari judul yang akan		
08/02-20	Latihan penyusunan dan penyempurnaan - Pendahuluan dan isi dari judul yang akan - Populasi dan sampel dan cara memilih - Cara pengisian dan pengisian		
17/02-20	ACC dan ditandatangani		

Medan, Februari 2020
 Diketahui/Disetujui
 Ketua Program Studi

Pembimbing

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si

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