# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen


Oleh

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | M. Rizky |
| NPM | : | 1805160523 |
| Program Studi | : | Manajemen |

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


**2022**

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

بسم الله الرحمن الرحيم

# PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. RIZKY
NPM : 1805160523
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT

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. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si**

**Penguji II**

**MUSLIH, S.E., M.Si.**

**Pembimbing**

**Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

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

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

بسم الله الرحمن الرحيم

# PENGESAHAN SKRIPSI

*Skripsi ini disusun oleh:*

| | | |
|---|---|---|
| *Nama* | : | M. RIZKY |
| *NPM* | : | 1805160523 |
| *Program Studi* | : | MANAJEMEN |
| *Konsentrasi* | : | MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA |
| *Judul Skripsi* | : | PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT |

*Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.*

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M

Disetujui Oleh :

| Ketua Program Studi Manajemen | Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis |
|---|---|
| JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si. | H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. |

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU

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

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Rizky
NPM : 1805160523
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---|---|---|---|
| Bab 1 | * Perbaiki: abstrak - Daftar isi<br>- Spasi dll, - Buat: kata pengantar<br>- Tujuan penelitian - ~~abstraksi~~ | 16-10-2022 | |
| Bab 2 | Perbaiki: - Tambah masing² 1 indikator | 20-10-2022 | |
| Bab 3 | Perbaiki - - definisi operasional | 20-10-2022 | |
| Bab 4 | Perbaiki: - ~~Pembahasan~~ Pembahasan | 29-10-2022 | |
| Bab 5 | - Perbaiki: - ~~Daftar pustaka~~<br>- Kesimpulan | 6-10-2022 | |
| Daftar Pustaka | - Perbaiki: - Daftar pustaka | 6-10-2022 | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | ACC U/ meja Hijau | 6-10-2022 | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE.,

# SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

| | |
|---|---|
| Nama | : M. Rizky |
| NPM | : 1805160523 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Judul | : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut |

Perguruan Tinggi :Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2022
Pembuat Pernyataan

**M. Rizky**

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

# ABSTRAK

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT

**M. RIZKY**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : riski369258@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut. Subjek penelitian adalah PT. Bank Sumut dan obyeknya adalah kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan jenis data adalah data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisioner, wawancara, dan dokumentasi data serta dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis, uji t, uji f dan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Popoluasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 250 karyawan, sedangkan jumlah sampelnya adalah 72 karyawan. Hasil penelitian menunjukan kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, SPSS.**

## ABSTRACT

### EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUMUT BANK



**M. RIZKY**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Email : riski369258@gmail.com



This study aims to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of workload on employee performance, and the effect of job satisfaction and workload on employee performance at PT. Bank of North Sumatra. The research subject is PT. Bank of North Sumatra and its objects are job satisfaction, workload, and employee performance. This research approach uses associative methods and the type of data is quantitative data. Data collection methods used in this study were questionnaires, interviews, and data documentation and analyzed using data analysis techniques used were hypothesis testing, t test, f test and multiple linear regression analysis using the SPSS program. The population used in this study was 250 employees, while the number of samples was 72 employees. The results showed that job satisfaction, and workload had a positive and significant effect on employee performance simultaneously.



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

# KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut"**

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin.

Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya dan sebesar- besarnya kepada nama-nama di bawah ini :

1. Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang tersayang, Ayahanda Selamet dan Ibunda Lelawati serta Nenek saya Tuminem yang paling hebat yang telah

mendidik dan membimbing penulis selalu memberikan kasih sayang, do'a, dukungan serta dorongan moril kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I 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 Sarifuddin HSB, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Asscos. Prof Dr. Jufrizen, SE, M. Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Terimakasih kepada seluruh karyawan/ti PT. Bank Sumut Medan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
12. Buat semua keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
13. Serta seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi yang tidak dapat di sebutkan penulis satu persatu.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karna itu penulis mengharapkan kritik yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Medan, Oktober 2022

Penulis

**M. Rizky**

**1805160523**

# DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... v
ABSTRACT ..... vi
KATA PENGANTAR ..... vii
DAFTAR ISI ..... x
DAFTAR GAMBAR ..... xiii
DAFTAR TABEL ..... xiv

**BAB 1 PENDAHULUAN ..... 1**
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Indentifikasi dan Batasan Masalah ..... 12
1.2.1 Indentifikasi Masalah ..... 12
1.2.2 Batasan Masalah ..... 12
1.3 Rumusan Masalah ..... 12
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... 13
1.4.1 Tujuan Penelitian ..... 13
1.4.2 Manfaat Penelitian ..... 13

**BAB 2 KAJIAN PUSTAKA ..... 15**
2.1 Landasan Teori ..... 15
2.1.1 Kinerja Karyawan ..... 15
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan ..... 15
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..... 20
2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja ..... 22
2.1.1.4 Indikator Kinerja ..... 23
2.1.2 Kepuasan Kerja ..... 23
2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja ..... 23
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... 25
2.1.2.3 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja ..... 27

2.1.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja ..... 29
2.1.2.5 Indikator Kepuasan Kerja ..... 31
2.1.3 Beban Kerja ..... 31
2.1.3.1 Definisi Beban Kerja ..... 31
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 33
2.1.3.3 Pengukuran Beban Kerja ..... 34
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja ..... 35
2.2 Kerangka Konseptual ..... 36
2.2.1 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ..... 36
2.2.2 Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja ..... 37
2.2.3 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja ..... 38
2.3 Hipotesis ..... 39

**BAB 3 METODE PENELITIAN ..... 40**
3.1 Pendekatan Penelitian ..... 40
3.2 Lokasi dan Jadwal Kegiatan Penelitian ..... 41
3.2.1 Lokasi Penelitian ..... 41
3.2.2 Jadwal Kegiatan Penelitian ..... 41
3.3 Definisi Operasional Variabel ..... 42
3.3.1 Variabel Penelitian ..... 42
3.3.2 Definisi Operasional ..... 43
3.4 Populasi dan Sampel ..... 44
3.4.1 Populasi ..... 44
3.4.2 Sampel ..... 44
3.5 Teknik Pengumpulan Data ..... 45
3.6 Teknik Analisis Data ..... 46
3.6.1 Analisis Regresi Berganda ..... 46
3.6.2 Uji Kualitas Data ..... 47
3.6.2.1 Uji Validitas ..... 47
3.6.2.2 Uji Reliabilitas ..... 49

3.6.3 Uji Asumsi Klasik ..... 50
3.6.3.1 Uji Asumsi Normalitas ..... 50
3.6.4 Uji Hipotesis ..... 51
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t) ..... 51
3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F) ..... 52
3.7.4 Analisis Determinasi ($R^2$) ..... 53

**BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 55**
4.1 Karakteristik Responden ..... 55
4.1.1 Analisis Deskriptif ..... 57
4.2 Uji Asumsi Klasik ..... 66
4.2.1 Uji Normalitas ..... 66
4.2.2 Uji Multikolinieritas ..... 68
4.3 Pengujia Hipotesis ..... 69
4.3.1 Uji t ..... 69
4.3.2 Uji F ..... 70
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 71
4.4 Pembahasan ..... 71
4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ... 72
4.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 72
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 73

**BAB 5 PENUTUP ..... 75**
5.1 Kesimpulan ..... 75
5.2 Saran ..... 75
5.3 Keterbatasan Penelitian ..... 76

**DAFTAR PUSTAKA**
**LAMPIRAN**

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 37
**Gambar 2.2** Kerangka Konseptual Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 38
**Gambar 2.3** Kerangka Konseptual Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 39
**Gambar 3.1** Kurva Distribusi Uji t ..... 52
**Gambar 3.2** Kurva Distribusi Uji f ..... 53
**Gambar 4.1** Histogram Normalitas ..... 67
**Gambar 4.2** P-Plot Normalitas ..... 67

# DAFTAR TABEL


**Tabel 1.1** Survei Pra Riset Variabel Kinerja ..... 3
**Tabel 1.2** Survei Pra Riset Variabel Kepuasan Kerja ..... 6
**Tabel 1.3** Survei Pra Riset Variabel Beban Kerja ..... 9
**Tabel 3.1** Kegiatan Penelitian ..... 41
**Tabel 3.2** Definisi Operasional ..... 43
**Tabel 3.3** Uji Validitas Variabel Variabel Kinerja ..... 48
**Tabel 3.4** Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ..... 48
**Tabel 3.5** Uji Validitas Variabel Beban Kerja ..... 48
**Tabel 3.6** Item Total Statistics ..... 49
**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Bedasarkan Jenis Kelamin ..... 55
**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Bedasarkan Usia ..... 55
**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Bedasarkan Jenjang Pendidikan ..... 56
**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Bedasarkan Pendapatan ..... 56
**Tabel 4.5** Karakteristik Responden Bedasarkan Lama Kerja ..... 56
**Tabel 4.6** Rekapitulasi Responden Variabel Kepuasan Kerja ..... 57
**Tabel 4.7** Rekapitulasi Responden Variabel Beban Kerja ..... 60
**Tabel 4.8** Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja ..... 63
**Tabel 4.9** Uji Normalitas ..... 68
**Tabel 4.10** Coefficeints Multikolinieritas ..... 68
**Tabel 4.11** Uji t ..... 69
**Tabel 4.12** Uji F ..... 70
**Tabel 4.13** Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 71

# BAB 1

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang pesat saat ini, mendorong perusahaan-perusahaan di dunia untuk memperluas bisnisnya. Perusahaan harus dapat bertahan dan meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bagian terpenting dalam menentukan kinerja yang baik adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan yang memperoleh upah atas jasa yang dilakukan. Dalam menjalankan aktivitas manajemen, selalu memerlukan orang lain sebagai tenaga operasional yang melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen harus dapat menggerakkan sekelompok manusia untuk bekerja dengan penuh kemauan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi, mengingat setiap manusia memiliki motif, emosi, aspirasi, serta kepentingan yang berbeda-beda sering kali upaya manajemen dalam menggerakkan orang lain mendapatkan berbagai hambatan. Untuk mengantisipasi berbagai hambatan yang dialami oleh pihak manajemen tersebut, diperlukan adanya pemberian kepuasan kerja dan beban kerja yang mendukung bagi karyawan.

Kepuasan kerja dan beban kerja merupakan salah satu faktor penting, sebab dengan adanya kepuasan kerja dan beban kerja yang mendukunglah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Upaya menciptakan sumber daya manusia perusahaan yang handal, salah satu aspek yang harus diperhatikan perusahaan adalah motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pramesti *et al.*, 2019) membuktikan bahwa upah, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Suryadilaga *et al.*, 2016), bahwa peran Kepuasan Kerja berpengaruh dan berdampak positif terhadap kinerja kerja pegawai. Sedangkan untuk penelitian ini, penulis meneliti pengaruh pemberian kepuasan kerja dan beban kerja dengan menggunakan sampel perusahaan PT. Bank Sumut.

Perusahaan PT. Bank Sumut dalam hal ini memiliki karyawan tetap sebanyak 250 orang. Yang menjadi latar belakang di lakukan penelitian ini adalah pelayanan yang diberikan para karyawan terhadap *customer* sangat vital bagi kelangsungan bisnis tersebut. Jika karyawan saat ini dinilai belum dapat memberikan kinerja pelayanan yang baik, maka peneliti ingin mengukur pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.

**Tabel 1.1**

**Survei Pra Riset Variabel Kinerja**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kuantitas Kerja** | | | | | | | |
| 1 | Kinerja karyawan yang baik dapat di ukur dari kuantitas kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |
| 2 | Kuantitas kerjaan yang berlebih akan mempersulit pengukuran kinerja karyawan tersebut | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| **Kualitas Kerja** | | | | | | | |
| 3 | Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 4 | Kinerja karyawan berbanding lurus dengan kualitas kerja karyawan tersebut | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |
| **Pemanfaatan Waktu** | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Karyawan yang dapat memanfaatkan waktu dengan baik maka kinerja juga akan membaik | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 6 | Pemanfaatan waktu berbanding lurus dengan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |
| **Kerjasama** | | | | | | | |
| 7 | Kerjasama yang baik antar karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 8 | Perusahaan yang menjujung tinggi kerbersamaan dalam hal apapun akan sangat mudah mencapai target kerja yang di inginkan perusahaan tersebut | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |
| **Kemandirian** | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | Karyawan yang dengan mandiri dapat mengorganisir setiap pekerjaanya maka berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 10 | Perusahaan yang dapat menerapkan kemandirian disiplin kepada para karyawannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| | **Rata-Rata** | **0%** | **14%** | **33%** | **35%** | **19%** | |

**Sumber : Hasil Kuisioner**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Beban kerja dengan jawaban responden sangat setuju (SS) sebesar 0%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) sebesar 14%, selanjutnya responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 33%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 35% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 19%. Dengan demikian karyawan merasakan adanya pengaruh pemberian kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tempat penelitian. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Sumut dapat

diketahui mengenai penyataan kinerja PT. Bank Sumut yaitu karyawan mengalami penurunan kinerja, karyawan masih banyak yang kurang memperhatikan pekerjaan dan karyawan tidak berhasil mencapai target yang sudah ditetapkan.

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

**Tabel 1.2**

**Survei Pra Riset Variabel Kepuasan Kerja**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka jumlah karyawan yang masuk juga akan semakin bertambah | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 2 | Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka maka tidak akan ada karyawan yang masuk kantor terlambat | 0 | 14 | 25 | 29 | 4 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **35%** | **40%** | **6%** | **100%** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Jika karyawan puas maka karyawan tidak akan pulang dari kantor lebih cepat | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 4 | Perusahaan yang puas dengan kinerja karyawannya tidak akan mengalami ribut antar karyawannya | 0 | 14 | 25 | 29 | 4 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **35%** | **40%** | **6%** | **100%** |
| 5 | Jika karyawan puas dengan kerjaannya di kantor maka tidak akan ada faktor yang menyebabkan kecelakaan bagi karyawan lainnya | 0 | 14 | 25 | 29 | 4 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **35%** | **40%** | **6%** | **100%** |
| 6 | Jika perusahaan puas dengan hasil kerja karyawannya maka pengambilan keputusan bisnis tidak akan mengalami masalah | 0 | 14 | 25 | 29 | 4 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **35%** | **40%** | **6%** | **100%** |
| 7 | Jika tidak terjadi kecelakaan kerja yang tidak biasa maka kepuasaan kerja tercapai | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | jika tidak terjadi pemborosan dan kerusakan alat yang berlebih maka kepuasan kerja tercapai | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 9 | Karyawan yang puas dengan kerjaannya maka tidak akan terlibat masalah pelanggaran hukum diluar kampus dikarenakan etos kerja yang tinggi | 7 | 15 | 21 | 29 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **10%** | **21%** | **29%** | **40%** | **25%** | **100%** |
| 10 | Jika karyawan tersebut puas dengan kerjaannya maka karyawan tersebut senantiasa memperhatikan penampilannya | 7 | 15 | 21 | 29 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **10%** | **21%** | **29%** | **40%** | **25%** | **100%** |
| | **Rata-Rata** | **2%** | **16%** | **36%** | **34%** | **12%** | |

**Sumber: Hasil Kuesioner**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pemberian Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan jawaban responden sangat setuju (SS) sebesar 2%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) sebesar 16%, selanjutnya responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 36%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 34% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 12%. Dengan demikian karyawan merasakan pemberian Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di perusahaan tempat penelitian. Berdasarkan pra survei terdapat

masalah kepuasan kerja pada perusahaan PT. Bank Sumut dapat diketahui mengenai kepuasan kerja PT. Bank Sumut yaitu karyawannya tidak memliki kepuasan dalam bekerja.

Beban kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

**Tabel 1.3**

**Survei Pra Riset Variabel Beban Kerja**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kondisi Pekerjaan** | | | | | | | |
| 1 | Kondisi pekerjaan yang menumpuk akan menyebabkan beban kerja yang berat juga | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |
| 2 | Pekerjaan yang banyak akan menyebabkan beban kerja yang berat bagi karyawannya | 7 | 15 | 21 | 29 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **10%** | **21%** | **29%** | **40%** | **25%** | **100%** |
| **Stress Karena Peran** | | | | | | | |
| 3 | Jabatan leader memeliki beban kerja yang lebih banyak ketimbang staff biasa | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |
| 4 | Peran manager di perusahaan merupakan posisi yang memiliki beban kerja paling | 7 | 15 | 21 | 29 | 0 | 72 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | tinggi | | | | | | |
| | **Persentase** | **10%** | **21%** | **29%** | **40%** | **25%** | **100%** |
| **Faktor Interpersonal** | | | | | | | |
| 5 | Faktor psikologis karyawan juga mempengaruhi beban kerja yang di terimanya | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |
| 6 | Karyawan yang memiliki karatker etos kerja dan manajemen yang baik tidak akan mengalami beban kerja yang berlebih | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |
| **Perkembangan Karir** | | | | | | | |
| 7 | Beban kerja yang berlebih akan mempersulit perkembangan karir karyawannya | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 8 | Perkembangan karir seorang karyawan juga berbanding lurus dengan beban kerja nya | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| **Struktur Organisasi** | | | | | | | |
| 9 | Struktur organisasi yang tidak baik akan menyebabkan pekerjaan yang tidakt terlegasi secara baik | 0 | 14 | 15 | 36 | 7 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **19%** | **21%** | **50%** | **10%** | **100%** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Perusahaan yang tidak memiliki struktur organisasi yang baik akan menyebabkan beban kerja yang buruk | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| **Stress Karena Memiliki Dua Pekerjaan** | | | | | | | |
| 11 | Karyawan yang memiliki pekerja ekstra di luar kantor akan memiliki beban kerja yang lebih dibanding karyawan lainnya | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| 12 | Stress karena memiliki dua pekerjaan menjadi salah satu penyebab beban kerja yang buruk | 0 | 7 | 29 | 18 | 18 | 72 |
| | **Persentase** | **0%** | **10%** | **40%** | **25%** | **25%** | **100%** |
| | **Rata-Rata** | **2%** | **16%** | **30%** | **38%** | **2%** | |

**Sumber : Hasil Kuesioner**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Beban kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dengan jawaban responden sangat setuju (SS) sebesar 2%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) sebesar 16%, selanjutnya responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 30%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 38% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 2%. Dengan demikian karyawan merasakan Beban kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di perusahaan tempat

penelitian. Berdasarkan pra survei terdapat masalah beban kerja pada perusahaan PT. Bank Sumut dapat diketahui terdapat masalah mengenai beban kerja yang terlalu berat yang dialami Karyawan PT. Bank Sumut.

## 1.2 Indentifaksi dan Batasan Masalah

### 1.2.1 Indentifikasi Masalah

a. Kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan kerjaannya
b. Terlalu banyak beban kerja yang di berikan atas kepada bawahannya sehingga kinerja karyawan menurun.
c. Karyawan mengalami penurunan kinerja dikarenakan kepuasan kerja belum baik dan beban kerja terlalu banyak.

### 1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan variable dependen yaitu kinerja, variabel independen yaitu kepuasan kerja dan beban kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan PT. Bank Sumut yang sudah berstatus staff.
3. Pada saat penelitian ini berlangsung struktur organisasi di perusahaan tidak mengalami perubahan yang signifikan.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis

dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
5. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
6. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?

## 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembuatan skripsi ini antara lain :

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?

### 1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi. Manfaat dari penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis
    1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya terkait topik penelitian yang sama dan bisa memperkaya pengetahuan penulis mengenai variabel-

variabel yang telah diteliti.

2) Pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan, dan informasi yang bersifat teoritis dan praktis dalam hal kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Sumut.

b. Manfaat Praktis

1) Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kepuasan kerja dan beban kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2) Penelitan ini juga diharapkan dapat memberikan dampak secara langsung kepada para karyawan yang melakukan pengisian kuesioner agar dapat selalu intropeksi terhadap kualitas dari kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan.

# BAB 2

# KAJIAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Kinerja Karyawan

#### 2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam tencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. (Theodora, 2015)

(Pramesti *et al.*, 2019) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yangdihasilkan selama satu periode waktu. King dalam (Suwanto, 2019), kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. (Yuniasiha, 2018) mengatakan kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Pendapat lain Amstron dan Baron dalam (Theodora, 2015), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

(Jufrizen, 2018) Mengatakan kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

(Syafrina, 2017), menyatakan bahwa kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. (Theodora, 2015), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian dari (Pramesti *et al.*, 2019) membuktikan bahwa Kompenasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, locus of contromenjadi variabel yang memediasi antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja (dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh (Asmara, 2016) yaitu:

1. (Ekhsan, 2019), kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan.
2. (Suwanto, 2019), kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. (Yuniasiha, 2018), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut. (Efendi, 2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai

dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi (Adnan, 2019). Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Hasil kerja seseorang memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas, berinisiatif, dan berinovasi yang berpengaruh terhadap kinerjanya. (Lusri *et al.*, 2017), kinerja merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja ada tiga komponen, yaitu:

1. Tujuan

   Tujuan ini memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap orang.

2. Ukuran

   Ukuran dibutuhan untuk mengetahui apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan seseorang memegang peranan penting.

3. Penilaian

   Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap orang. Tindakan ini membuat seseorang untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Penilaian kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan penilaian kinerja mereka didalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Sarippudin, 2021). Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. 5 faktor dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

a. Prestasi pekerjaan, meliputi: ketelitian, keterampilan, dan penerimaan
b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan
d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, dapat dipercaya/ diandalkan, dan ketepatan waktu
e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang

pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Kinerja bukan hanya menyangkut kinerja kerja dan hasil kerja karyawan saat ini. Hasil kerja karyawan yang baik dapat timbul dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan dapat menguji kemampuan potensi dan kemampuan nyata terhadap pekerjaan sehari-hari agar mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Iskandar, 2021). Karyawan akan termotivasi terhadap pemberian Motivasi tersebut sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

#### 2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. Menurut (Yuniasiha, 2018), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja seseorang, yaitu:

1) Variabel Individual, terdiri dari:
    a) Kemampuan dan Keterampilan Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan.
    b) Latar belakang Kondisi dimasa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman dimasa lalu.
    c) Demografis Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah

laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.

2) Variabel Organisasional, terdiri dari:
   a) Sumber Daya Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia.
   b) Kepemimpinan Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi.
   c) Imbalan Balas jasa yang diterima oleh pegawai atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsic maupun ekstrinsik.
   d) Struktur Hubungan wewenang dan tanggungjawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.
   e) Desain pekerjaan *job description* yang diberikan kepada pegawai, apakah pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan job description.
3) Variabel Psikologis, terdiri dari:
   a) Persepsi Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.
   b) Sikap Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.
   c) Kepribadian Pola perilaku dan proses mental yang unik, yang dapat

mencirikan seseorang.

d) Belajar Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

#### 2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja

Menurut (Yuniasiha, 2018) jenis kinerja ada tiga bagian, yaitu :

1) Kinerja strategik

   Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2) Kinerja administratif

   Kinerja suatu perusahaan yang didalamnya terdapat struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3) Kinerja operasional

   Kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif, dan produktif, penciptaan motivasi dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak dari luar perusahaan yang memberikan tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial bagi perusahaan.

#### 2.1.1.4 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja (Yuniasiha, 2018). Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

a. Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
b. Kualitas kerja, merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
c. Pemanfaatan waktu, merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
d. Kerjasama, merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.
e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

### 2.1.2 Kepuasan Kerja

#### 2.1.2.1 Definisi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan

positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik karakteristiknya (Robbins, 2016)

Kepuasan kerja yaitu sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaanya (Munandar, 2018). Sedangkan menurut (George, 2017) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja,dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut (Robbins, 2016), “Mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

(Sutrisno, 2016), “Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap

pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya". Locke dalam (Wijono, 2015), "mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya".

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

#### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

   Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

3. Gaji

   Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

4. Perusahaan dan manajemen

   Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menetukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5. Pengawasan

   Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yag buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

   Antribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

   Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan nya.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

   Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor

ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9. Komunikasi

   Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja

10. Fasilitas

    Di dalam suatu perusahan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas.

#### 2.1.2.3 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan pasti akan merasakan dampak kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang meningkat terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, sedangkan ketidakpuasan merupakan seseorang yang dapat menimbulkan perilaku yang agresif. Ukuran untuk kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja tidak dapat disamakan kepada seluruh karyawan, karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Menurut (Robbins, 2016), ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas atau kinerja (Unjuk kerja)

   Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka karyawan merasa senang akan kepuasan kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

2. Ketidakhadiran dan *Turn Over*

Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja perusahaan melakukan upaya yang cukup besar dengan menaikkan gaji, memberikan pujian, kesempatan promosi bagi karyawan tentu akan memberikan kepuasan kerja.

3. Kesehatan

   Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Menurut Robbins, ada empat dampak ketidakpuasan karyawan, yaitu:

a. Keluar (*exit*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain.
b. Menyuarakan (*voice*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, dan mendiskusikan masalah dengan ataasannya.
c. Mengabaikan (*neglect*), yaitu kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, dan kesalahan yang dibuat semakin banyak.
d. Kesetiaan (*loyalty*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan tehadap keritik dari luar serta percaya bahwa

organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dan apabila terjadi ketidakpuasan yang dirasakan karyawan bisa mengakibatkan keluarnya atau berhentinya karyawan dari tempat kerja. Karena setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu merasakan kepuasan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, perusahaan terus melakukan evaluasi dengan cara mengukur tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di perusahaan tersebut.

#### 2.1.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Pekerja memerlukan interaksi dengan co-worker dan atasan, mengikuti atasan, mengikuti aturan kebijaksanaan organisasi, mencapai standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas aatau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Maka dari itu pengukuran kepuasan kerja sangat penting untuk dilakukan. Menurut (Robbins, 2016), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

   Dalam penggunaanya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan co-worker. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabannya, tidak atau tidak ada jawaban.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

   Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut,dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

   Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

(Triatna, 2015), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Penilaian/Beban maksimum global tunggal/individu untuk bereaksi terhadap satu pertanyaan, seperti setelah dipertimbangkan, bagaimana pekerjaanmu, dan dapat mencukupimu.
2. Sekor tambahan/somasi menyusun dari sejumlah segi pekerjaan. Identifikasi unsur-unsur kunci dalam suatu pekerjaan dan meminta perasaan karyawan satu sama lain kemudian menjumlahkannya untuk mendapat keseluruhan skor kepuasa.
2. Faktor khas: sifat alami pekerjaan, pengawasan, menyajikan upah, peluang promosi, dan hubungan dengan *co-workers*.

Dalam mengukur kepuasan kerja itu juga memiliki arti yang penting, karena dari pengukuran kerja pimpinan bisa meminta karyawan untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakannya. Selain itu, karyawan juga bisa merasakan puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat

memuaskan dalam bekerja.

#### 2.1.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mengukur kepuasan kerja itu juga memiliki arti yang penting, karena dari pengukuran kerja pimpinan bisa meminta karyawan untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakannya (Triatna, 2015). Beberapa indikator sebuah perusahaan yang memilki masalah mengenai ketidakpuasan kerja bagi karyawannya, yaitu (Suparno, 2018):

1. Jumlah karyawan yang absen bertambah
2. Masuk kantor terlambat
3. Pulang dari kantor lebih cepat
4. Sering rebut antar karyawan
5. Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain
6. Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk
7. Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa
8. Bertambah pemborosan dan kerusakan alat
9. Terlibat masalah pelanggaran hukum
10. Penampilan yang semakin buruk.

### 2.1.3 Beban kerja

#### 2.1.3.1 Definisi Beban kerja

Beban kerja menurut (Robbins, 2016) dapat didefinisikan 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. Tingkat

pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Moekijat, 2016) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Beban kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2016). Stres merupakan kondisi ketegangan yangberpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaaan

Selain itu Cartwright dan Cooper dalam (Mauladi, 2017) mengemukakan

beban kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Berdasarkan pengertian tentang beban kerja yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan, yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting.

### 2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Beban kerja

Menurut (Moekijat, 2016) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut (Robbins, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi stress secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap beban kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
2. Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap beban kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
3. Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang

lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menenetukan sesorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

### 2.1.2.3 Pengukuran Beban kerja

Menurut Ilyas dalam (Krisna, 2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. *Work Sampling*

   Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

   a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
   b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
   c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
   d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

   Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

   a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
   b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.

c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan meggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

#### 2.1.3.4 Indikator Beban kerja

Indikator beban kerja menurut (Noviato, 2018) dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai:

1. Kondisi Pekerjaan, yaitu Jadwal bekerja.
2. Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal, yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
4. Perkembangan karier, yaitu keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, yaitu ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
6. Tampilan rumah-pekerjaan, yaitu Stres karena memiliki dua pekerjaan

Indikator dari beban kerja menurut (Uzzah, 2016) yaitu :

1. Konflik kerja yaitu ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam

perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

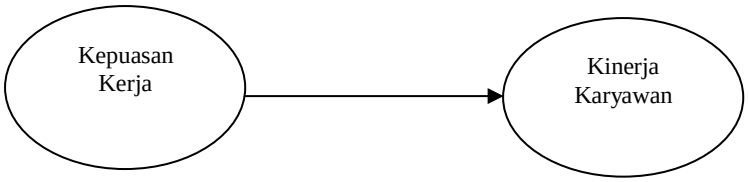
2. Beban kerja yang berlebihan yaitu keadaan pekerjaaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan benar.
3. Waktu yang mendesak yaitu keadaan dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang lama.
4. Ketidak jelasan peran yaitu suatu keadaan dimana karyawan tidak mempunyai informasi yang cukup tentang apa yang menjadi tugas, batasbatas wewenangnya, tanggung jawabnya, hak-hak nya serta sifat pekerjaannya.
5. Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan yaitu keinginan yang tidak sama antara cara menyelesaikan dan tujuan pekerjaan antara karyawan dan pimpinan.

## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas (Arifin, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian sebelumnya juga telah dilakukan oleh (Arifin, 2017) menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi terhadap kinerja dosen tidak memiliki pengaruh, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Kompensasi dan kepuasan kerja, secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.




**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Diolah Sendiri

### 2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita (Mauladi, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian sebelumnya juga telah dilakukan oleh (Nabawi, 2019) meyimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan

Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

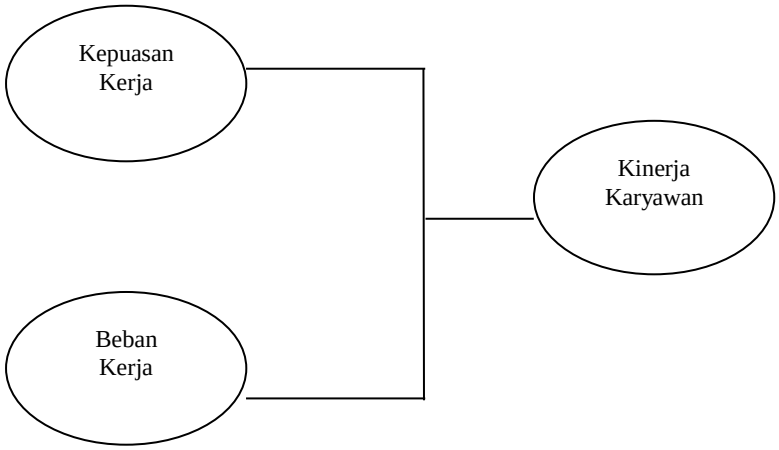
Sumber: Diolah Sendiri

### 2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara definisi konseptual, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atas tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. (Fadhil *et al.*, 2018), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suwanto, 2019), apabila seorang karyawan menganggap ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya, maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara definisi operasional, penelitian ini memiliki batasan yang jelas dan mudah diukur serta peneliti mendeskripsikan secara jelas pada setiap variabel terikat dan dijabarkan pada definisi operasional. Definisi operasional masing-

masing ditunjukkan dengan gambar berikut ini:




**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Diolah Sendiri

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

# BAB 3

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode asosiatif, metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner kepada para responden sampel dari penelitian ini. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang diambil dari beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan beban kerja.Kuesioner di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independen)

   Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat), dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan beban kerja

2. Variabel terikat (dependen)

   Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen), dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja. Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen yang terdiri dari (5) pertanyaan, Variabel Beban kerja menggunakan instrumen yang terdiri dari (4) pertanyaan.. Variabel kinerja karyawan menggunakan instrumen terdiri dari empat (4) pertanyaan. Sebelum kuesioner disebarkan

kepada responden, peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas ulang guna melihat konsisten dan ketepatan data kuesioner tersebut. Peneliti menggunakan pengukuran data skala interval dengan metode penskalaan berupa skala *likert* dengan tujuan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang. Indikator skala *likert* tersebut memuat jawaban setiap variabel dalam kuesioner dengan kategori jawaban:

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

## 3.2 Lokasi dan Jadwal Kegiatan Penelitian

### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu perusahaan perbankan PT. Bank Sumut yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2022.

### 3.2.2 Jadwal Kegiatan Penelitian

**Tabe 3.1 Kegiatan Penelitian**

| Kegiatan | Mei 2022 | | | | Juni 2022 | | | | Juli 2022 | | | | Agustus 2022 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Pengajual Judul | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusanan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Perbaikan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pelaksanaan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Diolah Sendiri

## 3.3 Definisi Operasional Variabel

### 3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiono, 2018) variabel merupakan suatu bentuk yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga mendapatkan informasi dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Ridha, 2017). Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen. Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari satu variabel dependen dan 2 variabel independen, akan dijelaskan sebagai berikut.

**a. Kepuasan Kerja (X1)**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

**b. Beban kerja (X2)**

Beban kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

**c. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3.3.2 Definisi Operasional

**Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel**

| No. | Variabel | Definisi | Indikator | Skala/Ukuran |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Kinerja Karyawan | Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. | 1. Kuantitas Kerja<br>2. Kualitas Kerja<br>3. Pemanfaatan Waktu<br>4. Kerjasama<br>5. Kemandirian<br><br>(Robins, 2016) | Kuesioner |
| 2, | Kepuasan Kerja | Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. | 1. Jumlah karyawan yang absen bertambah<br>2. Masuk kantor terlambat<br>3. Pulang dari kantor lebih cepat<br>4. Sering rebut antar karyawan<br>5. Mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain<br>6. Pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk<br>7. Terjadinya kecelakaan kerja yang tidak biasa<br>8. Bertambah pemborosan dan kerusakan alat<br>9. Terlibat masalah | Kuesioner |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | pelanggaran hukum<br>10. Penampilan yang semakin buruk<br><br>(Suparno, 2018) | |
| 3. | Beban Kerja | beban kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Berdasarkan pengertian tentang beban kerja yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dinamik individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan, yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting. | 1. Kondisi pekerjaan<br>2. Stress karena peran<br>3. Faktor interpersonal<br>4. Perkembangan karir<br>5. Struktur organisasi<br>6. Stress karena memiliki dua pekerjaan<br><br>(Noviato, 2018) | Kuesioner |

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018) . Populasi yang digunakan adalah 250 Karyawan PT. Bank Sumut.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus yang betul-betul representif/mewakili (Sugiyono, 2018).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Dari jumlah total populasi sebanyak 250 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

N = Jumlah populasi responden

n = Jumlah sampel yang akan di teliti

e = error faktor (10%)

Maka sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{250}{1 + 250(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 2{,}5}$$

$$n = 72\ responden$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 72 orang karyawan PT. Bank Sumut.

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, tekhnik pengumpulan data yang dilakukan adalah

sebagai berikut :

1. Dokumentasi

   Menurut (Sugiyono, 2018) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

2. Angket/ Kuesioner

   Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden untuk dapat melakukan pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

3. Wawancara

   Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

## 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan induktif. Analisis deskriptif untuk menceritakan tentang sebaran data responden. Analisis induktif untuk mengetahui hasil pengujian statistik seperti uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi.

### 3.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan anatara satu variabel dependen dan satu variabel

independen. Untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistic uji regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Untuk pengukurannya dengan menggunakan perumusan persamaan rumus regresi linear berganda. Adapun persamaan tersebut menurut (Sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut:

$$Y' = a+b1+X1+b2X2+\ldots..+e$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

Y ‘ = Variabel dependen (Semangat kerja)

X = Variabel independen

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Beban Kerja

a = Konstanta (nilai Y’ apabila X1, X2…..Xn = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

### 3.6.2 Uji Kualitas Data

#### 3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut semakin mengenai sasarannya dan semakin menunjukkan yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan *internal validity*, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel

dikorelasikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi produk moment. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5 %. Perhitungan korelasi pada masing-masing variabel dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi product moment yang dirumuskan sebagai berikut:

$$R = \frac{N(\Sigma ix) - (\Sigma i \Sigma x)}{\{[n\Sigma i^2 - (\Sigma i)^2][n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2]\}}$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

rix = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

**Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja**

| Variabel | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Y | Y1 | 0,7124 | 0,1927 | Valid |
| | Y2 | 0,6990 | 0,1927 | Valid |
| | Y3 | 0,6676 | 0,1927 | Valid |
| | Y4 | 0,4968 | 0,1927 | Valid |
| | Y5 | 0,4499 | 0,1927 | Valid |

**Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

| Variabel | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| X1 | X1.1 | 0,8622 | 0,1927 | Valid |
| | X1.2 | 0,7479 | 0,1927 | Valid |
| | X1.3 | 0,6009 | 0,1927 | Valid |

**Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

| Variabel | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| X2 | X2.1 | 0,5271 | 0,1927 | Valid |
| | X2.2 | 0,5292 | 0,1927 | Valid |
| | X2.3 | 0,7967 | 0,1927 | Valid |
| | X2.4 | 0,8391 | 0,1927 | Valid |

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu alat tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan jika tes tersebut memberikan hasil yang tepat. Rumus untuk koefisien variansi (*dengan $\alpha$ cronbrach*), seperti yang ditunjukkan pada persamaan berikut:

$$\alpha = \frac{k.r}{1 + (k-1)r}$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

$\alpha$ = Koefisien keandalan

K = Jumlah butir pertanyaan

r = reliabilitas instrumen

Besar koefisien ini adalah antara nol hingga satu ( $0 \leq \alpha \leq 1$ ). Semakin besar nilai koefisien keandalan, semakin tinggi keandalan alat ukur yang digunakan. Nilai yang mendekati satu menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi dan $\alpha > 0,05$ maka dianggap cukup reliabel.

**Tabel 3.6 Item-Total Statistics**

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Kepuasan_Kerja | 35.17 | 35.972 | .700 | .682 |
| Beban_Kerja | 31.58 | 25.937 | .750 | .573 |
| Kinerja_Karyawan | 27.25 | 31.570 | .503 | .867 |

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi, data yang diolah terlebih dahulu harus bebas dari uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar nilai parameter model penduga yang digunakan dinyatakan valid. Pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain:

#### 3.6.3.1 Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dikatakan normalitas jika sig (2 tailed) > 0.05 dan tidak terjadi normalitas jika sig (2 tailed) < 0.05 Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Uji PP Plot

   Metode untuk menguji normalitas adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2017).

2) Uji Kolmogorov – Sminov

Uji Kolmogorov – Sminov bertujuan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu (Sugiyono, 2018)

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesame variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2017). Penelitian ini menguji multikolinieritas berdasarkan tolerance value dan *Variance Inflation F actor (VIF).* Model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu apabila nilai VIF ≤ 10 dan mempunyai *tolerance value* ≥ 0.10.

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### 3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan anatara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Adapun rumus yang digunakan seperti yang ditemukan oleh (Sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut :

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

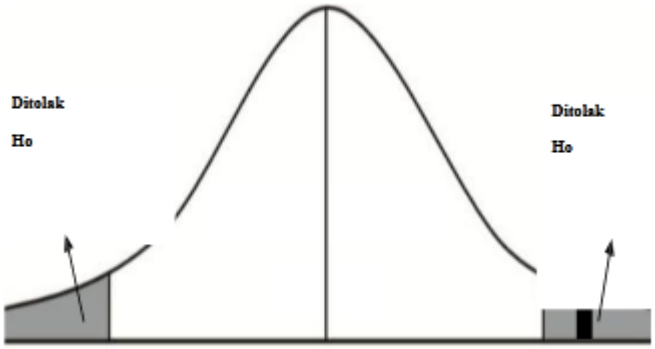
(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data




**Gambar 3.1 Kurva Distribusi Uji t**

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Diterima jika nilai ≤ atau nilai sig > a
b. Ditolak jika nilai ≤ atau nilai sig < a

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F statistic digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) dan varibael terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018)

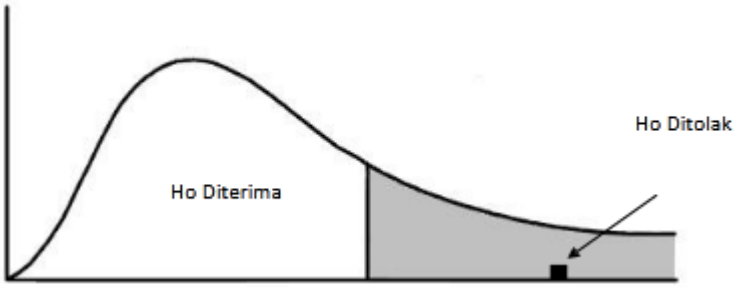
Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel




**Gambar 3.2 Kurva Distribusi Uji f**

Kriteria pengambilan kepuasan yaitu:

1. H1 diterima F hitung < F tabel pada a = 5 %
2. H1 ditolak jika Fhitung > Ftabel pada a = 5 %

Jika terjadi penerimaan, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regeresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

### 3.7.4 Analisis Determinasi ($R^2$)

Menurut (Sugiyono, 2018) analisis determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variable

dependen secara parsial. Yakni pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap semangat kinerja karyawan PT. Bank Sumut. Adapun rumus determinasi adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2018)

Di mana:

D = Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

100% = Presentase Kontri

# BAB 4

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Karakateristik Responden

Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menyebarkan kuisioner sebanyak 72 responden yang disebarkan ke Karyawan Perusahaan Perbankan PT. Bank Sumut, adapun karasteristik responden sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Karasteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| Pria | 47 | 65% |
| Perempuan | 25 | 35% |
| **Jumlah** | **72** | **100%** |

**Sumber: Data diolah**

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa golongan pria lebih dominan pada penelitian ini persentase sebesar 65%, sedangkan perempuan sebesar 35%.

**Tabel 4.2**

**Karasteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| <25 Tahun | 22 | 30% |
| 25-35 Tahun | 32 | 45% |
| 36-45 Tahun | 11 | 15% |
| >45 Tahun | 7 | 10% |
| **Jumlah** | **72** | **100%** |

**Sumber: data diolah**

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa responden usia 25-35 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 45%, selanjutnya usia <25 tahun dengan persentase sebesar 30%, selanjutnya usia 36-45 tahun dengan persentase sebesar 15% dan usia yang paling sedikit yaitu >45 tahun dengan persentase sebesar 10%.

**Tabel 4.3**

**Karasteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| D3 | 29 | 40% |
| S1 | 43 | 60% |
| **Jumlah** | **72** | **100%** |

**Sumber: data diolah**

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa jenjang pendidikan S1 mendominasi dengan persentase sebesar 60%, dan jenjang pendidikan D3 dengan persentase sebesar 40%.

**Tabel 4.4**

**Karasteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

| Tingkat Pendapatan | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| <1,5 Juta | 18 | 25% |
| 1,5 – 2,5 Juta | 36 | 50% |
| 2,6 – 3,5 Juta | 14 | 20% |
| >3,5 Juta | 4 | 5% |
| **Jumlah** | **72** | **100%** |

**Sumber: data diolah**

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa pendapatan 1,5 - 2,5 juta mendominasi dengan persentase sebesar 50%, selanjutnya pendapatan <1,5 juta dengan persentase sebesar 25%, selanjutnya pendapatan 2,6 - 35 juta dengan persentase sebesar 20% dan yang terakhir yaitu pendapatan >3,5 juta dengan persentase sebesar 5%.

**Tabel 4.5**

**Karasteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

| Lama Kerja | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| <1 Tahun | 11 | 15% |
| 1 – 2 Tahun | 7 | 10% |
| 2,1 – 3 Tahun | 25 | 35% |

| | | |
|---|---|---|
| >3 Tahun | 29 | 40% |
| **Jumlah** | **72** | **100%** |

**Sumber: data diolah**

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa lama kerja karyawan didominasi oleh lama kerja >3 tahun dengan persentase sebesar 40%, selanjutnya lama kerja 2,1 – 3 tahun dengan persentase 35%, selanjutnya lama kerja <1 tahun dengan persentase 15% dan yang terakhir lama kerja 1 – 2 tahun dengan persentase sebesar 10%.

### 4.1.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Perbankan PT. Bank Sumut dengan menyebarkan kuesioner kepada 72 sampel yang merupakan sebagian dari jumlah karyawan perusahaan tersebut, maka disajikan rekapitulasi jawaban responden sebagai berikut:

**Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

**Tabel 4.6**

**Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka jumlah karyawan yang masuk juga akan semakin bertambah | 29 | 18 | 18 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **25%** | **25%** | **10%** | **0%** | **100%** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka maka tidak akan ada karyawan yang masuk kantor terlambat | 29 | 25 | 14 | 4 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **35%** | **20%** | **5%** | **0%** | **100%** |
| 3 | Jika karyawan puas maka karyawan tidak akan pulang dari kantor lebih cepat | 36 | 14 | 7 | 11 | 4 | 72 |
| | **Persentase** | **50%** | **20%** | **10%** | **15%** | **5%** | **100%** |
| 4 | Perusahaan yang puas dengan kinerja karyawannya tidak akan mengalami ribut antar karyawannya | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 5 | Jika karyawan puas dengan kerjaannya di kantor maka tidak akan ada faktor yang menyebabkan kecelakaan bagi karyawan lainnya | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 6 | Jika perusahaan puas dengan hasil kerja karyawannya maka pengambilan keputusan bisnis tidak akan mengalami masalah | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 7 | Jika tidak terjadi kecelakaan kerja yang tidak biasa maka kepuasaan kerja tercapai | 28 | 22 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **39%** | **30%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 8 | jika tidak terjadi pemborosan dan kerusakan alat yang berlebih maka kepuasan kerja tercapai | 31 | 20 | 14 | 6 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **43%** | **28%** | **20%** | **9%** | **0%** | **100%** |
| 9 | Karyawan yang puas dengan kerjaannya maka tidak akan terlibat masalah pelanggaran hukum diluar kampus dikarenakan etos kerja yang tinggi | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 10 | Jika karyawan tersebut puas dengan kerjaannya maka karyawan tersebut senantiasa memperhatikan penampilannya | 32 | 18 | 14 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **45%** | **25%** | **20%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| | **Rata-Rata** | **42%** | **28%** | **20%** | **10%** | **1%** | |

**Sumber: Hasil Kuesioner**

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa pemberian Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan jawaban responden sangat setuju (SS) sebesar 42%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) sebesar 28%,

selanjutnya responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 20%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 10% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 1%. Dengan demikian karyawan merasakan pemberian Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di perusahaan tempat penelitian.

**Variabel Beban Kerja (X2)**

**Tabel 4.7**

**Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kondisi Pekerjaan** | | | | | | | |
| 1 | Kondisi pekerjaan yang menumpuk akan menyebabkan beban kerja yang berat juga | 34 | 16 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **47%** | **22%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 2 | Pekerjaan yang banyak akan menyebabkan beban kerja yang berat bagi karyawannya | 32 | 19 | 13 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **45%** | **27%** | **18%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| **Stress Karena Peran** | | | | | | | |
| 3 | Jabatan leader memeliki beban kerja yang lebih banyak ketimbang staff biasa | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 4 | Peran manager di perusahaan merupakan posisi yang memiliki beban | 30 | 20 | 14 | 7 | 0 | 72 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | kerja paling tinggi | | | | | | |
| | **Persentase** | **42%** | **28%** | **20%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| **Faktor Interpersonal** | | | | | | | |
| 5 | Faktor psikologis karyawan juga mempengaruhi beban kerja yang di terimanya | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 6 | Karyawan yang memiliki karatker etos kerja dan manajemen yang baik tidak akan mengalami beban kerja yang berlebih | 27 | 22 | 16 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **38%** | **30%** | **22%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| **Perkembangan Karir** | | | | | | | |
| 7 | Beban kerja yang berlebih akan mempersulit perkembangan karir karyawannya | 30 | 21 | 15 | 6 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **42%** | **29%** | **21%** | **8%** | **0%** | **100%** |
| 8 | Perkembangan karir seorang karyawan juga berbanding lurus dengan beban kerja nya | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| **Struktur Organisasi** | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | Struktur organisasi yang tidak baik akan menyebabkan pekerjaan yang tidakt terlegasi secara baik | 32 | 21 | 15 | 4 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **45%** | **29%** | **21%** | **5%** | **0%** | **100%** |
| 10 | Perusahaan yang tidak memiliki struktur organisasi yang baik akan menyebabkan beban kerja yang buruk | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| **Stress Karena Memiliki Dua Pekerjaan** | | | | | | | |
| 11 | Karyawan yang memiliki pekerja ekstra di luar kantor akan memiliki beban kerja yang lebih dibanding karyawan lainnya | 28 | 22 | 15 | 6 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **39%** | **31%** | **21%** | **9%** | **0%** | **100%** |
| 12 | Stress karena memiliki dua pekerjaan menjadi salah satu penyebab beban kerja yang buruk | 32 | 21 | 15 | 4 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **44%** | **29%** | **21%** | **6%** | **0%** | **100%** |
| | **Rata-Rata** | **42%** | **28%** | **21%** | **9%** | **0%** | |

**Sumber : Hasil Kuesioner**

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa Beban kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dengan jawaban responden sangat setuju (SS) sebesar 42%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) sebesar 28%, selanjutnya

responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 21%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 9% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 0%. Dengan demikian karyawan merasakan Beban kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di perusahaan tempat penelitian.

**Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 4.8**

**Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kuantitas Kerja** | | | | | | | |
| 1 | Kinerja karyawan yang baik dapat di ukur dari kuantitas kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 2 | Kuantitas kerjaan yang berlebih akan mempersulit pengukuran kinerja karyawan tersebut | 30 | 22 | 14 | 6 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **42%** | **31%** | **19%** | **8%** | **0%** | **100%** |
| **Kualitas Kerja** | | | | | | | |
| 3 | Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga | 28 | 23 | 15 | 6 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **39%** | **32%** | **21%** | **8%** | **0%** | **100%** |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Kinerja karyawan berbanding lurus dengan kualitas kerja karyawan tersebut | 28 | 23 | 18 | 3 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **39%** | **32%** | **25%** | **4%** | **0%** | **100%** |
| **Pemanfaatan Waktu** | | | | | | | |
| 5 | Karyawan yang dapat memanfaatkan waktu dengan baik maka kinerja juga akan membaik | 31 | 21 | 17 | 4 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **43%** | **29%** | **23%** | **5%** | **0%** | **100%** |
| 6 | Pemanfaatan waktu berbanding lurus dengan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan | 31 | 21 | 15 | 5 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **43%** | **29%** | **21%** | **7%** | **0%** | **100%** |
| **Kerjasama** | | | | | | | |
| 7 | Kerjasama yang baik antar karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 8 | Perusahaan yang menjujung tinggi kerbersamaan dalam hal apapun akan sangat mudah mencapai target kerja yang di inginkan | 30 | 22 | 17 | 4 | 0 | 72 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | perusahaan tersebut | | | | | | |
| | **Persentase** | **41%** | **30%** | **24%** | **5%** | **0%** | **100%** |
| **Kemandirian** | | | | | | | |
| 9 | Karyawan yang dengan mandiri dapat mengorganisir setiap pekerjaanya maka berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut | 29 | 21 | 15 | 7 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **40%** | **29%** | **21%** | **10%** | **0%** | **100%** |
| 10 | Perusahaan yang dapat menerapkan kemandirian disiplin kepada para karyawannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya | 30 | 27 | 16 | 0 | 0 | 72 |
| | **Persentase** | **41%** | **37%** | **22%** | **0%** | **0%** | **100%** |
| | **Rata-Rata** | **41%** | **31%** | **22%** | **7%** | **0%** | |

**Sumber : Hasil Kuisioner**

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Beban kerja dengan jawaban responden sangat setuju (SS) sebesar 41%, selanjutnya responden yang menjawab setuju (S) sebesar 31%,

selanjutnya responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 22%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 7% dan jawaban responden sangat tidak setuju (STS) sebesar 0%. Dengan demikian karyawan merasakan adanya pengaruh pemberian kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tempat penelitian.

## 4.2 Uji Asumsi Klasik

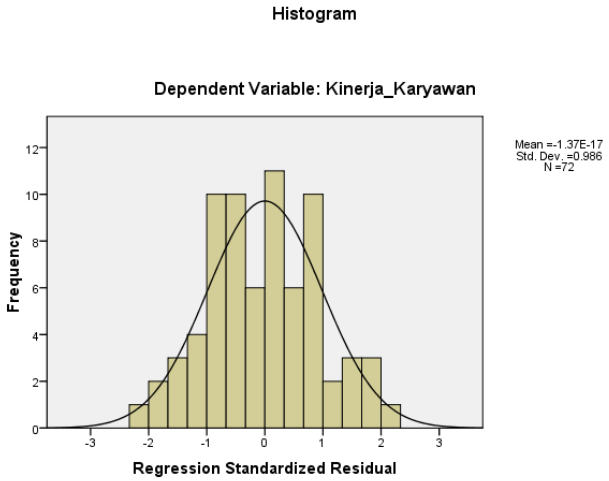
Sebelum melakukan pengujian regresi maka terlebih dahulu elakukan uji asumsi klasik agar dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini:

### 4.2.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bias di generalisasikan. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistirbusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

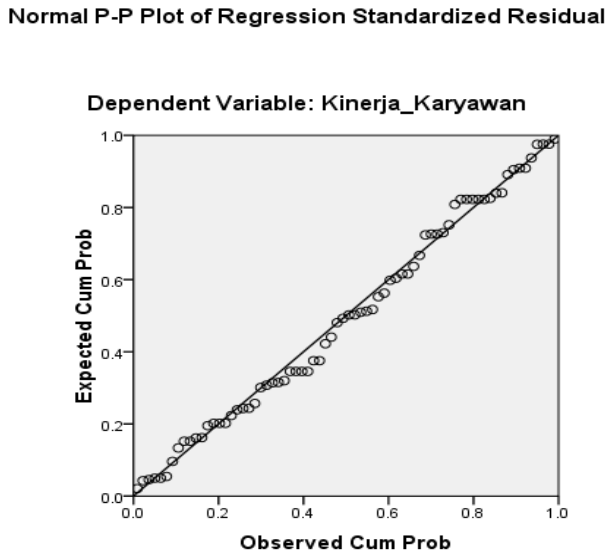
1. Analisis Grafik

   Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.




**Gambar 4.1 Histogram Normalitas**

Pada gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri, jadi bias disimpulkan data yang diuji sudah terdistribusi normal, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut.




**Gambar 4.2 P-Plot Normalitas**

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model

regresi penelitain ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distibusinya mengikuti garis diagonal.

2. Uji Statistik

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji normal Kolmogorov-smirnov, berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 4.9**

**Uji Normalitas**

| | Unstandardlized Residual |
|---|---|
| Kolmogorov-Smirnov | 0.620 |
| Asym.Sig (2 Tailed) | 0.836 |

**Sumber : data diolah**

Hasil yang ditampilkan pada tabel diatas terlihat bahwa nilai kolmogrov-Smirnov adalah 0.630 dan signifikannya 0.836 berarti dimana nilai sig>0.05 sehingga dapat dinyatakan residual berdistribusi normal.

### 4.2.2 Uji Multikolinieritas

Dalam model (Robbins, 2016) multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi >0,1 dan nilai VIF <10 ketentuan pengujiannya bias dilihat dari table dibawah ini:

**Tabel 4.10**

**Coefficients Multikolinieritas**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepuasan_Kerja | .360 | 2.782 |
| | Beban_Kerja | .360 | 2.782 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variable independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai toleransi masing-masing variable independen >0,1 dengan nilai VIF <10. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai toleransi variable kepuasan kerja (X1) dengan nilai VIF sebesar 2,782 dan nilai toleransi sebesar 3,60 dan variable beban kerja (X2) dengan nilai VIF sebesar 2,782 dan nilai toleransi sebesar 3,60 pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variable independen.

## 4.3 Pengujian Hipotesis

### 4.3.1 Uji t (*t-test*)

Uji t dilakukan melalui program SPSS versi 16, maka didapatkan *output* sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

**Uji t**

| | Test Value = 0 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Lower | Upper |
| X1_TOTAL | 39.884 | 71 | .063 | 11.833 | 11.24 | 12.42 |
| X2_TOTAL | 38.504 | 71 | .237 | 15.417 | 14.62 | 16.22 |

**Sumber: data diolah**

**Hipotesis Pertama (H1)**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah untuk melihat bagaimana pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan 0.0632 yang >

0.05. Jadi, variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka hipotesis awal (H0) ditolak dan H1 diterima.

**Hipotesis Kedua (H2)**

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah untuk melihat bagaimana pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai t hitung variabel Beban (X2) dengan tingkat signifikan 0.237 yang > 0.05. Jadi, variabel Beban memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka hipotesis awal (H0) ditolak dan H2 diterima.

### 4.3.2 Uji F (*F-test*)

Uji f dilakukan melalui program SPSS versi 16, maka didapatkan output:

**Tabel 4.12**

**Uji f**

Unstandardized Residual

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Between Groups | 498.759 | 11 | 45.342 | 20.439 | .003 |
| Within Groups | 133.104 | 60 | 2.218 | | |
| Total | 631.863 | 71 | | | |

**Sumber: Data diolah**

**Hipotesis Keempat (H3)**

Untuk menguji hipotesis ketiga dilakukan dengan uji F. Hipotesis ketiga adalah untuk melihat bagaimana pengaruh hubungan variabel Kepuasan Kerja, dan Beban kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Nilai F hitung 20,439 > F

tabel 3,124, dengan tingkat signifikan 0.03<0.05. Berarti Kepuasan Kerja, dan Beban kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka H0 ditolak dan H3 diterima.

### 4.3.3 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

Uji koefisien determinasi ($R^2$) dilakukan melalui program SPSS versi 16, maka didapatkan *output*:

**Tabel 4.13**

**Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .518[a] | .268 | .247 | 3.026 |

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

**Sumber: Data diolah**

Hasil yang ditampilkan pada tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi adalah 0.268 dan signifikannya 0.247 berarti dimana nilai sig>0.05 sehingga dapat dinyatakan variable independent sangat mempengaruhui hasil variable dependent.

## 4.4 Pembahasan

Berikut dibawah ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dalam melakukan pengujian pengaruh Kepuasan Kerja, dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Sumut.

### 4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan atau hipotesis diterima, dan dengan adanya Kepuasan Kerja yang tinggi maka Kinerja karyawan meningkat, sehingga karyawan menganggap bahwa Kinerja mereka membaik dalam bekerja.

Variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan 0.0632 yang > 0.05. Jadi, variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka hipotesis awal (H0) ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dari pemberiaan nilai Kepuasan Kerja yang akan di berikan kepada karyawan maka secara langsung akan meningkatkan Kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ridwan, 2017). Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan itu sendiri.

### 4.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat. Nilai t hitung variabel

Beban Kerja (X2) dengan tingkat signifikan 0.237 yang > 0.05. Jadi, variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka hipotesis awal (H0) ditolak dan H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin rendah Beban kerja dari karyawan maka secara langsung akan meningkatkan Kinerja dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan mencari cara untuk dapat mengurangi Beban kerja para karyawannya untuk meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Bank Sumut.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Riswan, 2018). Jadi, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, artinya semakin kecil Beban kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan itu sendiri.

### 4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan diatas bahwa Kepuasan Kerja, dan Beban kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan atau hipotesis diterima. Hal ini berpengaruh dikarenakan Kepuasan Kerja, dan Beban kerja sangat berkaitan satu sama lain, sehingga karyawan akan meningkatkan Kinerjanya dengan adanya Kepuasan Kerja, dan Beban kerja. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat Kinerja yang dilakukan karyawan tersebut.

Variable Kepuasan Kerja, dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh yang sangat kuat. Nilai F hitung 20,439 > F tabel 3,124,

dengan tingkat signifikan 0.03<0.05. Berarti Kepuasan Kerja, dan Beban kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja, dan Beban kerja dari karyawan maka secara langsung akan meningkatkan Kinerja dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan mencari cara untuk menumbuhkan kembali Kepuasan Kerja, dan memperkecil Beban kerja dari karyawan dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Bank Sumut.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Riswan, 2018). Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, dan Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya Kepuasan Kerja, dan semakin kecilnya Beban kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan itu sendiri.

# BAB 5

# PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, kesimpulan yaitu:

1. Hipotesis pertama (H1) variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Hipotesis kedua (H2) variabel Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
3. Hipotesis ketiga (H3) variabel Kepuasan Kerja, dan Beban kerja variabel independen secara bersama-sama memilki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan seharusnya sangat memperhatikan kualitas kerja masing-masing agar kepuasan kerja diantara individu dapat tercipta.
2. Untuk perusahaan diharapkan dapat merencanakan target perusahaan secara idealistis dan logis agar tidak terciptanya beban kerja yang berlebih kepada para karyawannya.

3. Aspek organisasi yang diukur dapat dipertimbangkan dengan penelitian – penelitian selanjutnya agar mendapat hasil penelitian yang lebih baik dan lebih akurat.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya membahas tentang indikator variabel kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengisian kuesioner hanya di isi oleh karyawan senior yang sudah berstatus staff kantor.
3. Jawaban dari penelitian ini hanya dibatasi dari pertanyaan kuesioner yang di berikan.

## DAFTAR PUSTAKA


Adnan, M. (2019). The Effect of Self Efficacy on Academic Performance at Higher Level of Learning: A Case Study of Punjab University Lahore. *Journal of Educational Sciences*, 1(6), 33-47.

Arifin, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kamadjaja Logistics. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 57–63.

Effendi, M. A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *1*(4), 1245-1253.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Locus of controTerhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–13.

Fadhil, A.. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *54*(1), 40–47.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

George, J. (2017). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc: New Jersey.

Iskandar, D. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 99-110.

Iskandar, D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 51-62.

Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 17-20.

Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145-148.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.

Jufrizen. J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *The National Confference Management and Bussnise (NCMAB).* 405-411.

Krisna, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Bukit Mayana Bogor, 3(2), 187–195.

Lusri, L. (2017). Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya, 5(1).

Moekijat, I. G. (2016). *Analisis Regression and Correlate dengan program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Muis, M. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan,* 2(1), 525-540.

Munandar, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Doctoral dissertation: Brawijaya University.

Nabawi. (2019). Pengaruh Locus of Control Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV. Kotama Shoes, 3(1), 16–23.

Noviato, V. M. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, *1*(1), 808-819.

Pramesti, R. A., (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. *9*(1), 57–63.

Ridha, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 31–46.

Robbin. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis,* 419-428.

Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis,* 3(2), 1-20.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung : CV Alfabeta.

Suparno, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Dua Putri Kedaton Kamekasan, 9(1), 1–16.

Suryadilaga, R. M.,. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja *(*Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Manajemen Bisnis. 39*(1), 17.

Sutrisno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI, *Jurnal Manajemen Bisnis.* 9(1), 57–63.

Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis. 3*(1), 16–23.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*., 8(4), 162.

Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sejahtera Motor Gemilang, *Jurnal Manajemen Bisnis.* 3(2), 187–195.

Triatna, S. D. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di KFC Gajah Mada, *Jurnal Manajemen Bisnis.* 1(1), 31–37.

Uzzah, D. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang*. 1(2), 1–16.

Wijono, N. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta, *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 1(1), 31–33.

Yuniasiha, Y. (2018). Pengaruh Penghargaan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemauan Kerja, *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 119–127.

**Lampiran Pertanyaan Kuesioner**

## KUESIONER PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT

Kuesioner terdiri dari 2 bagian, yaitu:
A. Karakteristik responden
B. Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden ( diisi oleh peneliti) :
Tanggal Pengisian kuesioner :
Nama Reponden (inisial) :
Umur :
Jenis Kelamin :

### B. KUESIONER PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK SUMUT

**Petunjuk pengisian**

1. Semua jawaban yang Anda pilih adalah apa adanya dan sesuai dengan pengalaman anda sendiri, oleh karena itu jawablah semua pernyataan yang tersedia.
2. Isilah tabel berikut sesuai dengan metode pembelajaran yang pernah Anda jalani. Berikan tanda centang (√ ) pada jawaban yang paling sesuai dengan keadaan di perusahaan.

   a. SS : Sangat Setuju
   b. S : Setuju
   c. KS : Kurang Setuju
   d. TS : Tidak Setuju
   E. STS : Sangat Tidak Setuju

**Pertanyaan Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka jumlah karyawan yang masuk juga akan semakin bertambah | | | | | |
| 2 | Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka maka tidak akan ada karyawan yang masuk kantor terlambat | | | | | |
| 3 | Jika karyawan puas maka karyawan tidak akan pulang dari kantor lebih cepat | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Perusahaan yang puas dengan kinerja karyawannya tidak akan mengalami ribut antar karyawannya | | | | | |
| 5 | Jika karyawan puas dengan kerjaannya di kantor maka tidak akan ada faktor yang menyebabkan kecelakaan bagi karyawan lainnya | | | | | |
| 6 | Jika perusahaan puas dengan hasil kerja karyawannya maka pengambilan keputusan bisnis tidak akan mengalami masalah | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | Jika tidak terjadi kecelakaan kerja yang tidak biasa maka kepuasaan kerja tercapai | | | | | |
| 8 | jika tidak terjadi pemborosan dan kerusakan alat yang berlebih maka kepuasan kerja tercapai | | | | | |
| 9 | Karyawan yang puas dengan kerjaannya maka tidak akan terlibat masalah pelanggaran hukum diluar kampus dikarenakan etos kerja yang tinggi | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Jika karyawan tersebut puas dengan kerjaannya maka karyawan tersebut senantiasa memperhatikan penampilannya | | | | | |

**Pertanyaan Kuesioner Variabel Beban Kerja**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kondisi Pekerjaan** | | | | | | |
| 1 | Kondisi pekerjaan yang menumpuk akan menyebabkan beban kerja yang berat juga | | | | | |
| 2 | Pekerjaan yang banyak akan menyebabkan beban kerja yang berat bagi karyawannya | | | | | |
| **Stress Karena Peran** | | | | | | |
| 3 | Jabatan leader memeliki beban kerja yang lebih banyak ketimbang staff biasa | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Peran manager di perusahaan merupakan posisi yang memiliki beban kerja paling tinggi | | | | | |
| **Faktor Interpersonal** | | | | | | |
| 5 | Faktor psikologis karyawan juga mempengaruhi beban kerja yang di terimanya | | | | | |
| 6 | Karyawan yang memiliki karatker etos kerja dan manajemen yang baik tidak akan mengalami beban kerja yang berlebih | | | | | |
| **Perkembangan Karir** | | | | | | |
| 7 | Beban kerja yang berlebih akan mempersulit perkembangan karir karyawannya | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Perkembangan karir seorang karyawan juga berbanding lurus dengan beban kerja nya | | | | | |
| **Struktur Organisasi** | | | | | | |
| 9 | Struktur organisasi yang tidak baik akan menyebabkan pekerjaan yang tidakt terlegasi secara baik | | | | | |
| 10 | Perusahaan yang tidak memiliki struktur organisasi yang baik akan menyebabkan beban kerja yang buruk | | | | | |
| **Stress Karena Memiliki Dua Pekerjaan** | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Karyawan yang memiliki pekerja ekstra di luar kantor akan memiliki beban kerja yang lebih dibanding karyawan lainnya | | | | | |
| 12 | Stress karena memiliki dua pekerjaan menjadi salah satu penyebab beban kerja yang buruk | | | | | |

**Pertanyaan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kuantitas Kerja** | | | | | | |
| 1 | Kinerja karyawan yang baik dapat di ukur dari kuantitas kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut | | | | | |
| 2 | Kuantitas kerjaan yang berlebih akan mempersulit pengukuran kinerja karyawan tersebut | | | | | |
| **Kualitas Kerja** | | | | | | |
| 3 | Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Kinerja karyawan berbanding lurus dengan kualitas kerja karyawan tersebut | | | | | |
| **Pemanfaatan Waktu** | | | | | | |
| 5 | Karyawan yang dapat memanfaatkan waktu dengan baik maka kinerja juga akan membaik | | | | | |
| 6 | Pemanfaatan waktu berbanding lurus dengan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan | | | | | |
| **Kerjasama** | | | | | | |
| 7 | Kerjasama yang baik antar karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Perusahaan yang menjujung tinggi kerbersamaan dalam hal apapun akan sangat mudah mencapai target kerja yang di inginkan perusahaan tersebut | | | | | |
| **Kemandirian** | | | | | | |
| 9 | Karyawan yang dengan mandiri dapat mengorganisir setiap pekerjaanya maka berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Perusahaan yang dapat menerapkan kemandirian disiplin kepada para karyawannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya | | | | | |

**LAMPIRAN**

# Frequencies

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 07-Sep-2022 11:42:08 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 72 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | | FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Tingkat_Pendidikan Tingkat_Pendapatan Lama_Kerja /ORDER=ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.031 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.037 |

[DataSet0]

**Statistics**

| | | Jenis_Kelamin | Usia | Tingkat_Pendidikan | Tingkat_Pendapatan | Lama_Kerja |
|---|---|---|---|---|---|---|
| N | Valid | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

# Frequency Table

**Jenis_Kelamin**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Perempuan | 43 | 59.7 | 59.7 | 59.7 |
| | Pria | 29 | 40.3 | 40.3 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

**Usia**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | < 25 Tahun | 22 | 30.6 | 30.6 | 30.6 |
| | 25 - 35 Tahun | 32 | 44.4 | 44.4 | 75.0 |
| | 36 - 45 Tahun | 11 | 15.3 | 15.3 | 90.3 |
| | > 45 Tahun | 7 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

**Tingkat_Pendidikan**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | D3 | 18 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | S1 | 25 | 34.7 | 34.7 | 59.7 |
| | SMA Sede | 29 | 40.3 | 40.3 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

**Tingkat_Pendapatan**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | < 1,5 Juta | 18 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | 1,5 - 2,5 Juta | 36 | 50.0 | 50.0 | 75.0 |
| | 2,6 - 3,5 Juta | 14 | 19.4 | 19.4 | 94.4 |
| | > 3,5 Juta | 4 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

**Lama_Kerja**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | < 1 Tahun | 11 | 15.3 | 15.3 | 15.3 |
| | 1 - 2 Tahun | 7 | 9.7 | 9.7 | 25.0 |
| | 2 - 3 Tahun | 25 | 34.7 | 34.7 | 59.7 |
| | > 3 Tahun | 29 | 40.3 | 40.3 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

```
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet1.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG

  /MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 07-Sep-2022 11:58:13 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |

| | | |
|---|---|---|
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 72 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.078 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.075 |

[DataSet2]

**Correlations**

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .809** | .167 | .738** | .269* | .200 | .227 | .187 | .226 | .460** | .087 | .077 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .160 | .000 | .023 | .093 | .055 | .117 | .056 | .000 | .467 | .521 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .809** | 1 | -.006 | .685** | .306** | .000 | .058 | .286* | .306** | .634** | .035 | .048 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .960 | .000 | .009 | 1.000 | .626 | .015 | .009 | .000 | .768 | .686 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .167 | -.006 | 1 | .064 | .155 | .949** | .878** | .211 | .195 | .145 | .037 | -.013 |
| | Sig. (2-tailed) | .160 | .960 | | .594 | .193 | .000 | .000 | .075 | .101 | .224 | .759 | .916 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X2.1 | Pearson Correlation | .738** | .685** | .064 | 1 | .251* | .049 | .127 | .409** | .271* | .338** | .091 | .040 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .594 | | .034 | .681 | .288 | .000 | .021 | .004 | .445 | .741 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .269* | .306** | .155 | .251* | 1 | .127 | .170 | .820** | .905** | .556** | -.170 | -.158 |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .009 | .193 | .034 | | .290 | .152 | .000 | .000 | .000 | .152 | .185 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .200 | .000 | .949** | .049 | .127 | 1 | .910** | .127 | .146 | .137 | .110 | .068 |
| | Sig. (2-tailed) | .093 | 1.000 | .000 | .681 | .290 | | .000 | .287 | .221 | .253 | .360 | .570 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .227 | .058 | .878** | .127 | .170 | .910** | 1 | .182 | .191 | .159 | .054 | .100 |
| | Sig. (2-tailed) | .055 | .626 | .000 | .288 | .152 | .000 | | .127 | .109 | .181 | .654 | .403 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y1 | Pearson Correlation | .187 | .286* | .211 | .409** | .820** | .127 | .182 | 1 | .820** | .495** | -.060 | -.147 |
| | Sig. (2-tailed) | .117 | .015 | .075 | .000 | .000 | .287 | .127 | | .000 | .000 | .619 | .219 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y2 | Pearson Correlation | .226 | .306** | .195 | .271* | .905** | .146 | .191 | .820** | 1 | .578** | -.148 | -.158 |
| | Sig. (2-tailed) | .056 | .009 | .101 | .021 | .000 | .221 | .109 | .000 | | .000 | .215 | .185 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y3 | Pearson Correlation | .460** | .634** | .145 | .338** | .556** | .137 | .159 | .495** | .578** | 1 | -.023 | -.047 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .224 | .004 | .000 | .253 | .181 | .000 | .000 | | .846 | .694 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y4 | Pearson Correlation | .087 | .035 | .037 | .091 | -.170 | .110 | .054 | -.060 | -.148 | -.023 | 1 | .770** |
| | Sig. (2-tailed) | .467 | .768 | .759 | .445 | .152 | .360 | .654 | .619 | .215 | .846 | | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Y5 | Pearson Correlation | .077 | .048 | -.013 | .040 | -.158 | .068 | .100 | -.147 | -.158 | -.047 | .770** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .521 | .686 | .916 | .741 | .185 | .570 | .403 | .219 | .185 | .694 | .000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

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

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

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

  /MODEL=ALPHA.
```

# Reliability

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 07-Sep-2022 12:00:35 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 72 |
| | Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.031 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.020 |

```
[DataSet2]
```

# Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

| | N | % |
|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 72 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 72 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .546 | 3 |

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

  /MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 07-Sep-2022 12:01:11 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 72 |
| | Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

| | | |
|---|---|---|
| Syntax | | RELIABILITY<br>/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4<br>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL<br>/MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.110 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.056 |

[DataSet2]

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 72 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 72 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .608 | 4 |

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

  /MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 07-Sep-2022 12:01:42 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 72 |
| | Matrix Input | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY<br>/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5<br>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL<br>/MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.016 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.016 |

[DataSet2]

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 72 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 72 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .571 | 5 |

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja_Karyawan
  /METHOD=ENTER Kepuasan_Kerja Beban_Kerja

  /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
```

## Regression

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 07-Sep-2022 12:07:34 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 72 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA<br>/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT Kinerja_Karyawan<br>/METHOD=ENTER Kepuasan_Kerja Beban_Kerja<br>/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID). |

| | | |
|---|---|---|
| Resources | Processor Time | 00:00:03.500 |
| | Elapsed Time | 00:00:03.778 |
| | Memory Required | 1876 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 648 bytes |

[DataSet2]

**Variables Entered/Removed[b]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja[a] | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

| | Test Value = 0 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Lower | Upper |
| X1_TOTAL | 39.884 | 71 | .063 | 11.833 | 11.24 | 12.42 |
| X2_TOTAL | 38.504 | 71 | .237 | 15.417 | 14.62 | 16.22 |

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .518[a] | .268 | .247 | 3.026 |

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 498.759 | 11 | 45.342 | 20.439 | .003 |
| | Residual | 133.104 | 60 | 2.218 | | |
| | Total | 631.863 | 71 | | | |

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.462 | 1.787 | | 6.415 | .000 |
| | Kepuasan_Kerja | .035 | .238 | .026 | .149 | .882 |
| | Beban_Kerja | .510 | .176 | .497 | 2.895 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

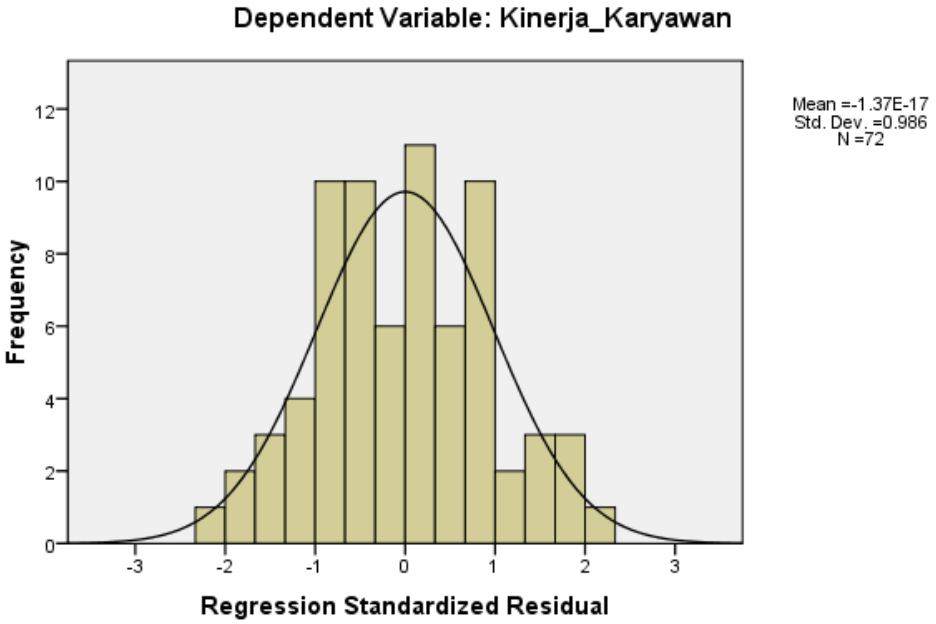
**Residuals Statistics[a]**

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|---|---|
| Predicted Value | 15.25 | 22.20 | 19.75 | 1.806 | 72 |
| Residual | -6.160 | 7.023 | .000 | 2.983 | 72 |
| Std. Predicted Value | -2.493 | 1.357 | .000 | 1.000 | 72 |
| Std. Residual | -2.036 | 2.321 | .000 | .986 | 72 |

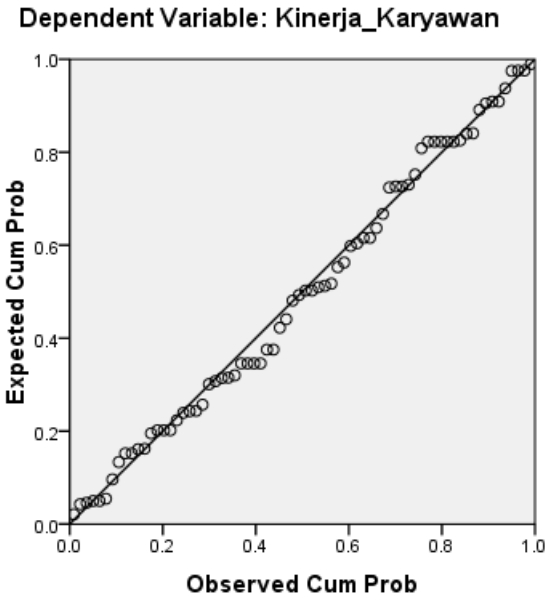
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

## Charts

## Histogram




## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



# Titik Persentase Distribusi F

## Probabilita = 0.05

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

# Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

# Tabel r untuk df = 1 - 50

| 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 |

## Tabel r untuk df = 51 - 100

| 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 |
| 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 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

## Tabel r untuk df = 101 - 150

| 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 |
| **101** | 0.1630 | 0.1937 | 0.2290 | 0.2528 | 0.3196 |
| **102** | 0.1622 | 0.1927 | 0.2279 | 0.2515 | 0.3181 |
| **103** | 0.1614 | 0.1918 | 0.2268 | 0.2504 | 0.3166 |
| **104** | 0.1606 | 0.1909 | 0.2257 | 0.2492 | 0.3152 |
| **105** | 0.1599 | 0.1900 | 0.2247 | 0.2480 | 0.3137 |
| **106** | 0.1591 | 0.1891 | 0.2236 | 0.2469 | 0.3123 |
| **107** | 0.1584 | 0.1882 | 0.2226 | 0.2458 | 0.3109 |
| **108** | 0.1576 | 0.1874 | 0.2216 | 0.2446 | 0.3095 |
| **109** | 0.1569 | 0.1865 | 0.2206 | 0.2436 | 0.3082 |
| **110** | 0.1562 | 0.1857 | 0.2196 | 0.2425 | 0.3068 |
| **111** | 0.1555 | 0.1848 | 0.2186 | 0.2414 | 0.3055 |
| **112** | 0.1548 | 0.1840 | 0.2177 | 0.2403 | 0.3042 |
| **113** | 0.1541 | 0.1832 | 0.2167 | 0.2393 | 0.3029 |
| **114** | 0.1535 | 0.1824 | 0.2158 | 0.2383 | 0.3016 |
| **115** | 0.1528 | 0.1816 | 0.2149 | 0.2373 | 0.3004 |
| **116** | 0.1522 | 0.1809 | 0.2139 | 0.2363 | 0.2991 |
| **117** | 0.1515 | 0.1801 | 0.2131 | 0.2353 | 0.2979 |
| **118** | 0.1509 | 0.1793 | 0.2122 | 0.2343 | 0.2967 |
| **119** | 0.1502 | 0.1786 | 0.2113 | 0.2333 | 0.2955 |
| **120** | 0.1496 | 0.1779 | 0.2104 | 0.2324 | 0.2943 |
| **121** | 0.1490 | 0.1771 | 0.2096 | 0.2315 | 0.2931 |
| **122** | 0.1484 | 0.1764 | 0.2087 | 0.2305 | 0.2920 |
| **123** | 0.1478 | 0.1757 | 0.2079 | 0.2296 | 0.2908 |
| **124** | 0.1472 | 0.1750 | 0.2071 | 0.2287 | 0.2897 |
| **125** | 0.1466 | 0.1743 | 0.2062 | 0.2278 | 0.2886 |
| **126** | 0.1460 | 0.1736 | 0.2054 | 0.2269 | 0.2875 |
| **127** | 0.1455 | 0.1729 | 0.2046 | 0.2260 | 0.2864 |
| **128** | 0.1449 | 0.1723 | 0.2039 | 0.2252 | 0.2853 |
| **129** | 0.1443 | 0.1716 | 0.2031 | 0.2243 | 0.2843 |
| **130** | 0.1438 | 0.1710 | 0.2023 | 0.2235 | 0.2832 |
| **131** | 0.1432 | 0.1703 | 0.2015 | 0.2226 | 0.2822 |
| **132** | 0.1427 | 0.1697 | 0.2008 | 0.2218 | 0.2811 |
| **133** | 0.1422 | 0.1690 | 0.2001 | 0.2210 | 0.2801 |
| **134** | 0.1416 | 0.1684 | 0.1993 | 0.2202 | 0.2791 |
| **135** | 0.1411 | 0.1678 | 0.1986 | 0.2194 | 0.2781 |
| **136** | 0.1406 | 0.1672 | 0.1979 | 0.2186 | 0.2771 |
| **137** | 0.1401 | 0.1666 | 0.1972 | 0.2178 | 0.2761 |
| **138** | 0.1396 | 0.1660 | 0.1965 | 0.2170 | 0.2752 |
| **139** | 0.1391 | 0.1654 | 0.1958 | 0.2163 | 0.2742 |
| **140** | 0.1386 | 0.1648 | 0.1951 | 0.2155 | 0.2733 |
| **141** | 0.1381 | 0.1642 | 0.1944 | 0.2148 | 0.2723 |
| **142** | 0.1376 | 0.1637 | 0.1937 | 0.2140 | 0.2714 |
| **143** | 0.1371 | 0.1631 | 0.1930 | 0.2133 | 0.2705 |
| **144** | 0.1367 | 0.1625 | 0.1924 | 0.2126 | 0.2696 |
| **145** | 0.1362 | 0.1620 | 0.1917 | 0.2118 | 0.2687 |
| **146** | 0.1357 | 0.1614 | 0.1911 | 0.2111 | 0.2678 |
| **147** | 0.1353 | 0.1609 | 0.1904 | 0.2104 | 0.2669 |
| **148** | 0.1348 | 0.1603 | 0.1898 | 0.2097 | 0.2660 |
| **149** | 0.1344 | 0.1598 | 0.1892 | 0.2090 | 0.2652 |
| **150** | 0.1339 | 0.1593 | 0.1886 | 0.2083 | 0.2643 |

## Tabel r untuk df = 151 - 200

| 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 |
| 151 | 0.1335 | 0.1587 | 0.1879 | 0.2077 | 0.2635 |
| 152 | 0.1330 | 0.1582 | 0.1873 | 0.2070 | 0.2626 |
| 153 | 0.1326 | 0.1577 | 0.1867 | 0.2063 | 0.2618 |
| 154 | 0.1322 | 0.1572 | 0.1861 | 0.2057 | 0.2610 |
| 155 | 0.1318 | 0.1567 | 0.1855 | 0.2050 | 0.2602 |
| 156 | 0.1313 | 0.1562 | 0.1849 | 0.2044 | 0.2593 |
| 157 | 0.1309 | 0.1557 | 0.1844 | 0.2037 | 0.2585 |
| 158 | 0.1305 | 0.1552 | 0.1838 | 0.2031 | 0.2578 |
| 159 | 0.1301 | 0.1547 | 0.1832 | 0.2025 | 0.2570 |
| 160 | 0.1297 | 0.1543 | 0.1826 | 0.2019 | 0.2562 |
| 161 | 0.1293 | 0.1538 | 0.1821 | 0.2012 | 0.2554 |
| 162 | 0.1289 | 0.1533 | 0.1815 | 0.2006 | 0.2546 |
| 163 | 0.1285 | 0.1528 | 0.1810 | 0.2000 | 0.2539 |
| 164 | 0.1281 | 0.1524 | 0.1804 | 0.1994 | 0.2531 |
| 165 | 0.1277 | 0.1519 | 0.1799 | 0.1988 | 0.2524 |
| 166 | 0.1273 | 0.1515 | 0.1794 | 0.1982 | 0.2517 |
| 167 | 0.1270 | 0.1510 | 0.1788 | 0.1976 | 0.2509 |
| 168 | 0.1266 | 0.1506 | 0.1783 | 0.1971 | 0.2502 |
| 169 | 0.1262 | 0.1501 | 0.1778 | 0.1965 | 0.2495 |
| 170 | 0.1258 | 0.1497 | 0.1773 | 0.1959 | 0.2488 |
| 171 | 0.1255 | 0.1493 | 0.1768 | 0.1954 | 0.2481 |
| 172 | 0.1251 | 0.1488 | 0.1762 | 0.1948 | 0.2473 |
| 173 | 0.1247 | 0.1484 | 0.1757 | 0.1942 | 0.2467 |
| 174 | 0.1244 | 0.1480 | 0.1752 | 0.1937 | 0.2460 |
| 175 | 0.1240 | 0.1476 | 0.1747 | 0.1932 | 0.2453 |
| 176 | 0.1237 | 0.1471 | 0.1743 | 0.1926 | 0.2446 |
| 177 | 0.1233 | 0.1467 | 0.1738 | 0.1921 | 0.2439 |
| 178 | 0.1230 | 0.1463 | 0.1733 | 0.1915 | 0.2433 |
| 179 | 0.1226 | 0.1459 | 0.1728 | 0.1910 | 0.2426 |
| 180 | 0.1223 | 0.1455 | 0.1723 | 0.1905 | 0.2419 |
| 181 | 0.1220 | 0.1451 | 0.1719 | 0.1900 | 0.2413 |
| 182 | 0.1216 | 0.1447 | 0.1714 | 0.1895 | 0.2406 |
| 183 | 0.1213 | 0.1443 | 0.1709 | 0.1890 | 0.2400 |
| 184 | 0.1210 | 0.1439 | 0.1705 | 0.1884 | 0.2394 |
| 185 | 0.1207 | 0.1435 | 0.1700 | 0.1879 | 0.2387 |
| 186 | 0.1203 | 0.1432 | 0.1696 | 0.1874 | 0.2381 |
| 187 | 0.1200 | 0.1428 | 0.1691 | 0.1869 | 0.2375 |
| 188 | 0.1197 | 0.1424 | 0.1687 | 0.1865 | 0.2369 |
| 189 | 0.1194 | 0.1420 | 0.1682 | 0.1860 | 0.2363 |
| 190 | 0.1191 | 0.1417 | 0.1678 | 0.1855 | 0.2357 |
| 191 | 0.1188 | 0.1413 | 0.1674 | 0.1850 | 0.2351 |
| 192 | 0.1184 | 0.1409 | 0.1669 | 0.1845 | 0.2345 |
| 193 | 0.1181 | 0.1406 | 0.1665 | 0.1841 | 0.2339 |
| 194 | 0.1178 | 0.1402 | 0.1661 | 0.1836 | 0.2333 |
| 195 | 0.1175 | 0.1398 | 0.1657 | 0.1831 | 0.2327 |
| 196 | 0.1172 | 0.1395 | 0.1652 | 0.1827 | 0.2321 |
| 197 | 0.1169 | 0.1391 | 0.1648 | 0.1822 | 0.2315 |
| 198 | 0.1166 | 0.1388 | 0.1644 | 0.1818 | 0.2310 |
| 199 | 0.1164 | 0.1384 | 0.1640 | 0.1813 | 0.2304 |
| 200 | 0.1161 | 0.1381 | 0.1636 | 0.1809 | 0.2298 |

**Tabel r untuk df = 151 - 200**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

r : 1418 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 08 Dzulqaidah 1443 H
iran : 08 Juni 2022 M
l : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

a Yth.
**k / Ibu Pimpinan**
**nk Sumut Kantor Pusat Medan**
**nam Bonjol No.18 Medan**
npat

amu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

n hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami
hon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada
iswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin,
*ntuk penyusunan skripsi yang merupakansalah satu persyaratan dalam menyelesaikan*
**m Studi Strata Satu ( S-1 )**

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

: **M.Rizky**
**1805160523**
n : **Manajemen**
ter : **VIII (Delapan)**
: **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PadaPT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan**

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

mu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

**...URI, SE.,MM.,M.Si.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

# PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

**NOMOR : 1418 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

| | |
|---|---|
| am Studi | **: Manajemen** |
| Tanggal | : **08 Juni 2022** |

n ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

| | |
|---|---|
| | **: M.Rizky** |
| | **1805160523** |
| ter | **: *VIII* (Delapan)** |
| am Studi | **: Manajemen** |
| Proposal / Skripsi | **: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan** |
| Pembimbing | **: Drs.Dani Iskandar, SE.,MM.** |

n demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **08 Juni 2023**
4. Revisi Judul.....

*amu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Dzulqaidah 1443 H
08 Juni 2022 M

Dekan

BankSUMUT
Memberikan Pelayanan Terbaik

**KANTOR PUSAT**
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

: 0896 /DSDM-UTC/L/2022
mp. : --

Medan, 13 Juli 2022

epada :
ekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
niversitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Mukhtar Basri No. 3 Medan

Tempat

**Hal : Izin Riset**

Sehubungan dengan Surat Program Studi Manajemen UMSU No. 1418/II.3-U/UMSU-05/F/2022 tanggal 08 Juni 2022 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami mpaikan sebagai berikut :

Permohonan izin riset di PT. Bank Sumut atas Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

- Nama : M. Rizky
- NPM : 1805160523
- Program Studi : Manajemen
- Judul Skripsi : "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan"

**disetujui** dan dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

Dalam pelaksanaan survei, mahasiswa tersebut agar melakukan koordinasi dengan Divisi Sumber Daya Manusia dalam hal kebutuhan data-data terkait survei dan wajib menjaga rahasia Bank serta diharapkan dapat mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.

Selesai pelaksanaan survei, mahasiswa bersangkutan wajib untuk memaparkan hasil penelitiannya dan menyerahkan 1 (satu) eksemplar dokumen pelaksanaan survei kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pemimpin

Bank SUMUT
KANTOR PUSAT

T. Radek Iskandar
NPP. 979.190467.011097

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: 2375/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/4/2022

| | |
|---|---|
| Nama Mahasiswa | : M.Rizky |
| NPM | 1805160523 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Sumber daya manusia |
| Tanggal Pengajuan Judul | : 8/4/2022 |
| Nama Dosen Pembimbing*) | : Dani Iskandar, SE.,MM 31/5/2022 |
| Judul Disetujui**) | : Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap prestasi karyawan |

Medan, .....

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Dosen Pembimbing

( DANI ISKANDAR )

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Wajib disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

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

# PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2375/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/4/2022

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

Medan, 8/4/2022

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | M.Rizky |
| NPM | : | 1805160523 |
| Program Studi | : | Manajemen |
| Konsentrasi | : | Sumber daya manusia |

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

Identifikasi Masalah : Kinerja karyawan menurun akibat kurangnya motivasi serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

Rencana Judul :
1. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bank Sumut Divisi Kredit

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

Hormat Saya
Pemohon

**(M.Rizky)**

BankSUMUT
Memberikan Pelayanan Terbaik

**KANTOR PUSAT**
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

No. : 1337/DSDM-UTC/L/2022
Lamp. : --

Medan, 10 Oktober 2022

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Mukhtar Basri No.3 medan
di -
Tempat

**Hal : Keterangan Selesai Riset**

Sehubungan dengan pelaksanaan Riset di PT. Bank Sumut, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

   - Nama : M. Rizky
   - NPM : 1805160523
   - Program Studi : Manajemen

   telah selesai melaksanakan Riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan mulai tanggal 13 Juli 2022.

2. Selama melaksanakan Riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia dan telah memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan untuk penulisan Skripsi.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pemimpin

BankSUMUT KANTOR PUSAT

T. Radek Iskandar
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :

- Sdr. M. Rizky
- File.,