

**PENGARUH KONFLIK KERJA, PENEMPATAN KERJADAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. RACER TECHNOLOGY BATAM**

***THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT, JOB PLACEMENT
AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF
PT. RACER TECHNOLOGY BATAM***

Jon Presly E P Tobing¹, Ramon Zamora²

¹(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

²(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan Indonesia)

¹jon.presli83@gmail.com

²zmr_rmn@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh konflik kerja, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Racer Technology Batam, baik secara partial maupun simultan. Dengan populasi 130 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 57 orang dimana jumlah sample diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara teknik sampling purposive. Data yang diperoleh dianalisa menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh konflik kerja, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t konflik kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja $0.714 > \alpha 0.05$ penempatan kerja terdapat pengaruh positif signifikan $0.037 < \alpha 0.05$, beban kerja terdapat pengaruh positif signifikan $0.011 < \alpha 0.05$). Uji f secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen dengan dependen $9,819 > F$ table 2,87 sig 0,000^b artinya bahwa dengan adanya konflik kerja yang positif yang terjadi di lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan penempatan kerja dan beban kerja yang sesuai terhadap keahlian dan kemampuan disetiap karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Penempatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine empirically the influence of work conflict, job placement and workload on employee performance in PT Racer Technology Batam, either partially and simultaneously. With a population of 130 employees and a total sample of 57 people where the number of samples obtained by Slovin formula, taken by purposive sampling technique. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, to test the influence of work conflicts, work placements and workload on employee performance. Result of t test of conflict of work there is no significant influence to performance of $0.714 > \alpha 0.05$ work placement there is significant positive effect $0.037 < \alpha 0.05$, work load there is significant positive effect $0.011 < \alpha 0.05$). Test F simultaneously there is a significant positive influence between independent variables with dependent $9,819 > F$ table 2.87 sig 0.000^b means that in the presence of positive work conflicts that occur in the work environment can improve employee performance, as well as work placement and workload in accordance to the expertise and capabilities in each employee will be able to improve employee performance PT Racer Technology Batam.

Keywords: Work Conflicts, Job Placements, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang terlatih dan terampil dalam pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting

didalam suatu kegiatan organisasi. Tanpa peran manusia (SDM) meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi, berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Masalah sumberdaya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Begitu juga yang terjadi pada kinerja karyawan di PT. Racer Technoloy Batam, turun naiknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Konflik kerja.

Konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik antara individu maupun antara sosial atau kelompok, Hasibuan (2013:199). Konflik ditempat kerja, pemberian kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Adanya kesalahan komunikasi antara personal dengan orang lain, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu yang akhirnya menjadikan tujuan yang diinginkan tidak tercapai dengan baik, adanya terdapat saling menyalahkan antar individu dengan karyawan lain yang akhirnya menimbulkan kemarahan dan kurang baiknya komunikasi yang terjalin antara pekerja satu dengan yang lain, pada akhirnya pekerjaan menumpuk dan tidak dapat terkendali karena konflik personal yang sudah terjadi, harusnya kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik, supaya permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan baik, bukan malah saling menyalahkan.

Proses penempatan karyawan sebagai penghargaan atau hadiah atas usaha dan yang terjadi pada karyawan dapat diakibatkan oleh pengaruh pekerjaan yang menumpuk dan kurangnya kerjasama diantara *team* yang ada, serta kurang tersusunnya *job deskripsi* yang mengakibatkan adanya masalah atau perselisihan yang terjadi antara sesama karyawan, hal ini dapat menimbulkan kinerja yang menurun, terdapat beberapa pekerjaan yang *overload* yang berdampak kepada kurang telitinya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang

diberikan akhirnya pekerjaan tidak dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dampaknya akan berpengaruh kepada produk yang dihasilkan, terkesan lebih mengutamakan *qualitas* dari pada *quantitas*.

PT. Racer Technology Batam yang bergerak di bidang *manufacturing* produksi *moulding* plastik, dalam menempatkan karyawannya juga memerlukan penempatan kerja karyawannya yang sesuai dengan bidangnya. Jika penempatan karyawannya sesuai dengan keahliannya maka kinerja pegawai akan maksimal sehingga tujuan yang diinginkan di PT. Racer Technology Batam dapat tercapai dengan baik. Kesalahan dalam penempatan posisi karyawan mengakibatkan menurunnya semangat dan gairah kerja sehingga pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktifitas kerja.

Selain Konflik Kerja, Penempatan Kerja, faktor Beban Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang ada, Banyaknya pekerjaan yang harus diemban mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun karena terlalu kepikiran dengan pekerjaan yang ada, ada juga beberapa hal yang terjadi bila beban kerja yang berlebihan, kerja yang menumpuk dan mesti selesai tepat waktu. Akhirnya menjadikan karyawan jatuh sakit, mudah stress, malas dan sulit berkonsentrasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Racer Technology Batam?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Racer Technology Batam?
4. Apakah Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Racer Technology Batam.

4. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.

METODE PENELITIAN

Landasan Teori

Definisi Konflik Kerja

Menurut Irham (2014: 205) konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Menurut Hasibuan (2013:199), konflik merupakan suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik antar bagian, antar individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok atau organisasi. Konflik kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut Fitriana (2013: 192) antara lain: 1) Kesalahan komunikasi, 2) Perbedaan tujuan, 3) Perbedaan persepsi, 4) Interdependensi aktivitas kerja, 5) Kesalahan dalam afeksi.

Definisi Penempatan Kerja

Menurut Mardianto (2012:192), Sumber penempatan calon karyawan berasal dari dua sumber yaitu sumber internal perusahaan dan sumber dari eksternal perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:41), Penempatan Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Penempatan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator, Fadillah dkk, (2017), diantaranya: 1) Pengetahuan kerja, 2) Keterampilan kerja, 3) Sikap penempatan Kerja.

Definisi Beban Kerja

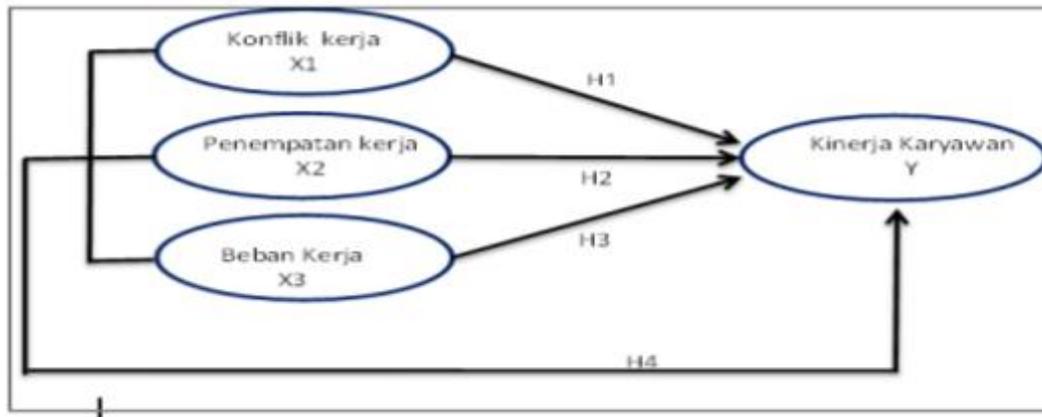
Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator, menurut Putra, (2015) diantaranya 1) Target yang harus dicapai, 2) Kondisi pekerjaan, 3) Standart pekerjaan.

Definisi Kinerja karyawan

Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Wibowo (2011:7). Kinerja karyawan dapat diukur dengan

menggunakan indikator Zaputri, dkk (2013) diantaranya: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran tersebut diatas, maka dapat disimpulkan Hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.
- H2: Diduga Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.
- H3: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.
- H4: Diduga Konflik Kerja, Penempatan Kerja, Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam.

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Racer Technology Batam.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Racer Technology Batam bagian produksi *moulding* yang berjumlah 130 orang. Dalam penelitian ini penulis memperkecil populasi dengan menggunakan rumus slovin menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden.

Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian terdapat 2 data meliputi: data primer dan sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama tanpa melalui perantara. Data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan dimanfaatkan oleh penelitian untuk kebutuhan penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan: kuesioner (angket), interview, observasi.

Definisi Operasional

Variabel independen (variabel bebas)

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini antara lain:

X1 = Konflik Kerja

X2 = Penempatan Kerja

X3 = Beban Kerja

Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Pembagian kuesioner pada seluruh sampel pada penelitian ini yaitu sejumlah 57 responden, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,261. Dari hasil yang ada, diperoleh r hitung seluruh pernyataan $>$ r tabel (0,261), artinya seluruh pernyataan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik Kerja (X1)

No Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,735	0,2609	Valid
2	0,709	0,2609	Valid
3	0,615	0,2609	Valid
4	0,353	0,2609	Valid

5	0,380	0,2609	Valid
6	0,697	0,2609	Valid
7	0,718	0,2609	Valid
8	0,351	0,2609	Valid
9	0,337	0,2609	Valid
10	0,337	0,2609	Valid
11	0,298	0,2609	Valid
12	0,360	0,2609	Valid
13	0,338	0,2609	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Penempatan Kerja (X2)

No Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,793	0,2609	Valid
2	0,661	0,2609	Valid
3	0,689	0,2609	Valid
4	0,520	0,2609	Valid
5	0,640	0,2609	Valid
6	0,656	0,2609	Valid
7	0,306	0,2609	Valid
8	0,603	0,2609	Valid
9	0,336	0,2609	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X3)

No Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,511	0,2609	Valid
2	0,608	0,2609	Valid

3	0,437	0,2609	Valid
4	0,379	0,2609	Valid
5	0,469	0,2609	Valid
6	0,317	0,2609	Valid
7	0,632	0,2609	Valid
8	0,627	0,2609	Valid
9	0,690	0,2609	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,697	0,2609	Valid
2	0,696	0,2609	Valid
3	0,676	0,2609	Valid
4	0,403	0,2609	Valid
5	0,638	0,2609	Valid
6	0,768	0,2609	Valid
7	0,751	0,2609	Valid
8	0,592	0,2609	Valid
9	0,548	0,2609	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

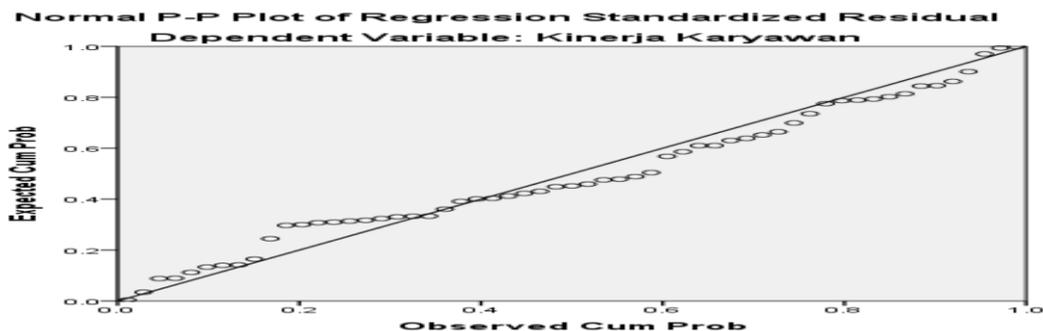
Semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dimana Cronbach Alpha hitung > Cronbach Alpha yang disyaratkan (0,6).

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Konflik Kerja (X1)	0,721	Reliable
Penempatan Kerja (X2)	0,762	Reliable
Beban Kerja (X3)	0,618	Reliable
Kinerja karyawan(Y)	0,823	Reliable

Hasil Uji Normalitas

Pada *scatter plot* di atas terlihat titik yang mengikuti garis diagonal menyebar kesemua arah daerah kurva normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.



Gambar 2
P-P Plop

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil bahwa dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

Tabel 6
Multikolinierita

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.417	.051	.041	.565	1.771
.462	.282	.235	.773	1.294
.542	.340	.290	.555	1.803

Sumber:
 Data
 primer
 diolah
 2018

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik.

Gambar 3
Koefisien Regresi



Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependent (kinerja) dengan variabel independent (konflik kerja, penempatan kerja, beban kerja), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel kinerja berdasarkan nilai variabel konflik kerja, penempatan kerja, beban kerja.

Tabel 7
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.204	.530		2.272	.027
Konflik Kerja	.065	.176	.054	.369	.714
Penempatan Kerja	.258	.121	.268	2.137	.037
Beban Kerja	.382	.145	.390	2.634	.011

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan (Y)

Dari Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstan (a) untuk persamaan regresi adalah 1,204 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa dengan adanya konflik kerja (X1), penempatan kerja (X2), beban

kerja (X3), maka kinerja karyawan (Y) PT Racer Technology Batam mengalami kenaikan yaitu dengan nilai koefisien sebesar 1,204.

2. Koefisien konflik kerja (X1) bernilai positif, hal ini berarti jika konflik kerja ditambah 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,065.
3. Koefisien penempatan kerja (X2) bernilai positif, hal ini berarti jika penempatan kerja ditambah satu maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,258
4. Koefisien beban kerja (X3) bernilai positif, hal ini berarti jika beban kerja ditambah 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,382.

Hasil Uji F

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independent secara bersama-sama diperoleh nilai F hitung = 9,819 > f table 0,116 dengan nilai probabilitas F (Sig) adalah sebesar 0,000^b (Sig.0,000< α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan konflik kerja (X1), penempatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Racer technology Batam.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (konflik kerja, penempatan kerja, beban kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel X1 (konflik kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,065 berarti semakin kecil konflik kerja yang terjadi pada karyawan PT. Racer technology Batam. Konflik kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,714, lebih besar dari $\alpha = 0,05$
2. Terdapat pengaruh variabel X2 (penempatan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel produk sebesar 0,258, berarti semakin baik dan efektif penempatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam. Penempatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,037, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$
3. Terdapat pengaruh variabel X3 (beban kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel promosi sebesar 0,382 berarti kesesuaian

pekerjaan yang ada dengan target yang sudah diterapkan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam. Beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,011, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam.
2. Penempatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam
3. Beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam .
4. Konflik kerja, penempatan kerja, beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam .

Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

- 1 Dari hasil penelitian konflik kerja yang terjadi sejauh ini tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam, tetapi hendaknya pimpinan PT. Racer Technology Batam memperhatikan faktor-faktor lain di luar faktor konflik kerja, misalnya faktor kompensasi, komunikasi, budaya organisasi, faktor motivasi, tata ruang kantor, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Karena ada kemungkinan faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja.
- 2 Sebaiknya penempatan kerja yang ada lingkungan perusahaan dapat diperbaiki dan diperhatikan dengan cara penempatan kerja yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki setiap karyawan yang ada, jangan asal

- menempatkan mereka tanpa memperhatikan latarbelakang kemampuan yang dimiliki, karena hal ini sangat memberikan dampak terhadap kinerja yang ada.
- 3 Hendaknya pimpinan PT. Racer Technology Batam memperhatikan beban kerja, hal ini sering terjadi dan dialami oleh karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang percaya diri terhadap pekerjaan yang diemban, selalu kepikiran dengan tugas dan beban kerja yang menumpuk, pekerjaan yang sudah ditargetkan berdasarkan *cycletime* yang sudah diuji keabsahannya. Dengan porsi kerja yang standart dan sesuai akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
 - 4 Pada penelitian ini jumlah sampel sudah memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan dapat untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2014. *“Manajemen Kepemimpinan Teori Aplikasi” (edisi revisi)*. Alfabeta: Bandung.
- Fitriana, Yudha Rahayu, 2013. *“Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek”*.
- Fadillah, Asri Nur, dkk. 2013. *“Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja, Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik”*. Jurnal Administrasi Publik Vol 1 No 5 Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam, 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”* Edisi 3
- Hasibuan, P, S, Malaya, 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P, S, Malaya, 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia “*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariyati, M, 2011. *“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta”*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret : Surakarta.
- Mardianto, Adi, 2012. *“Recruitment Analysis”*. Jakarta: Pinasthika.
- Magkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011. *“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Putra, A, S, (2012). “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*”. Skripsi. Institut Pertanian: Bogor.
- Sugiyono, 2009. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*“ , Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2010. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*“ , Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Wibowo, 2011. “*Manajemen Kinerja*”. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.