

**PENGARUH KOMPTENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. EASTON KALERIS INDONESIA**

Elis Elvira¹ dan Sri Widodo²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹eliselviraaa30@gmail.com dan ²wiedsa82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Easton Kaleris Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei melalui SPSS versi 25. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang berdasarkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia sebesar 67,8%. 2). Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia sebesar 37,3%. 3). Kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia sebesar 67%. Sedangkan sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: kompetensi, beban kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

PT. Easton Kaleris Indonesia adalah perusahaan kosmetik profesional, yang dikhawasukan untuk pengembangan dan menghasilkan produk berkualitas baik. Rangkaian produk PT. Easton Kaleris Indonesia mencakup semua produk kemasan aerosol seperti: hair spray, body spray, masker wajah, kaca parfum, sampo, body lotion, gel rambut, deodoran roll on, body mist, dan handsanitaizer dengan pemrosesan yang ketat memastikan untuk menyediakan produk yang berkualitas untuk kepuasan pelanggan di seluruh dunia serta berharap dapat membangun keuntungan bersama jangka panjang kemitraan dengan pelanggan. Diketahui bahwa terdapat rendahnya kinerja karyawan divisi produksi PT. Easton Kaleris Indonesia. Rendahnya kinerja karyawan divisi produksi disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah kompetensi, karyawan divisi produksi dengan pelatihan keterampilan, hanya beberapa saja yang mendapatkan pelatihan keterampilan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kemampuan kerja karyawan. Artinya, kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, kurangnya tingkat kehadiran karyawan yang menyebabkan karyawan terbebani secara fisik dan mengakibatkan banyaknya karyawan yang sakit.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Torang (2013:74) kinerja (*perfomance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil individu atau sekelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan Menurut Hasibuan & Malayu (2011:56) kinerja atau *perfomance* organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berhasil dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaannya. Menurut Moheriono (2012:95) kinerja karyawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja disintesiskan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan yang dinilai oleh atasan langsung dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tercermin dari dimensi-dimensi: kuantitas kerja; kualitas kerja; kerjasama; inisiatif; dan indikator-indikator: kecepatan; target kerja; ketelitian; kesesuaian; jalinan kerjasama; kekompakan; kemauan; kemandirian.

Kompetensi

Menurut Ivanovic dan Collin, (2017:212) kompetensi didefinisikan sebagai suatu produktivitas, suatu kemampuan untuk meyelesaikan masalah yang sedang hangat dalam pekerjaan. Kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan atau karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja (Suparno, 2017: 104). Sedangkan Menurut Spencer dan Spancer (2017:213) kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi.

Kompetensi disintesiskan adalah suatu kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut, tercermin dari dimensi-dimensi: pengetahuan; keterampilan; kemampuan dan indikator-indikator: pengambilan keputusan; peningkatan pengetahuan; pencapaian prestasi; keterampilan komunikasi; inisiatif; kemampuan kerja kelompok; pengembangan diri.

Beban Kerja

Menurut Mudayana (dalam Hannani & Ilyas, 2016:4) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sedangkan menurut

Munandar (2014:20) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan Menurut Tarwaka (dalam Tjiabarata, 2017:157) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja disintesikan adalah tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kecepatan kerja terlalu tinggi di luar tugas pokok dan tanggung jawab karyawan, tercermin dari dimensi: beban fisik, beban mental, dan beban waktu; dan indikator: fisik fisiologis, fisik biomekanika, dan kewaspadaan, konsentrasi, mengerjakan pekerjaan dan atau lebih dari dalam waktu yang sama, kecepatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis, dengan kuesioner sebagai instrumen yang dipakai. Hal ini dikarenakan terdapat hubungan kausal yaitu sebab akibat antara variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu Kompetensi dan Beban Kerja dengan variabel terikat terikat (Y) yaitu Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	101.80	91.31	91.26
	Std. Deviation	11.542	9.415	9.519
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.079	.110
	Positive	.076	.073	.090
	Negative	-.105	-.079	-.110
Test Statistic		.105	.079	.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 25, 2022

1. Uji normalitas data total keseluruhan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *signifikansi* KS = 0,200. Nilai ini ternyata lebih besar dari sig. KS ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total keseluruhan Kinerja (Y) berasal dari populasi berdistribusi normal.

2. Uji normalitas data total keseluruhan Kompetensi (X_1). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogrov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,200$. Nilai ini ternyata lebih besar dari sig. $KS (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi total keseluruhan Kompetensi (X_1) berasal dari populasi berdistribusi normal.
3. Uji normalitas data total keseluruhan Beban Kerja (X_2). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogrov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,200$. Nilai ini ternyata lebih besar dari sig. $KS (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi total keseluruhan Beban Kerja (X_2) berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel Hasil Uji Linearitas Kompetensi atas Kinerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2773.352	23	120.581	4.316
		Linearity	2048.061	1	2048.061	73.304
		Deviation from Linearity	725.291	22	32.968	1.180
	Within Groups		307.333	11	27.939	
	Total		3080.686	34		

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 25, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas kompetensi (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* Sig. adalah $0,401 > 0,05$. Nilai (Sig.) sebesar $0,401 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kompetensi (X_1) dengan kinerja (Y).

Tabel Hasil Uji Linearitas Beban Kerja atas Kinerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y * X2	Between Groups	(Combined)	2122.186	22	96.463	1.208
		Linearity	.009	1	.009	.000
		Deviation from Linearity	2122.177	21	101.056	1.265
	Within Groups		958.500	12	79.875	
	Total		3080.686	34		

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 25, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas Beban Kerja (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. adalah $0,344 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel beban kerja (X_2) dengan kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis
Analisis Regresi Lineal Berganda

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Lineal Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.625	13.286		1.176	.248
	X1	.678	.084	.822	8.060	.000
	X2	-.373	.103	.072	2.708	.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25, 2022

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 15,625 + 0,678 X_1 - 0,373 X_2 + \varepsilon$$

Hasil Persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta sebesar 15,625 dengan koefisien Kompetensi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,625.
- X_1 : Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,678. Artinya, jika variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8%. Atau jika kenaikan satu kesatuan pada variabel kompetensi, maka ada kenaikan pada kinerja sebesar 0,678 satuan.
- X_2 : Koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) sebesar -0,373. Artinya, jika variabel beban kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 37,3%. Atau jika ada penurunan satu kesatuan pada variabel beban kerja, maka ada penurunan pada kinerja sebesar -0,373 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	15.625	13.286		1.176	.248
	X1	.678	.084	.822	8.060	.000
	X2	-.373	.103	.072	2.708	.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25, 2022

- Hasil uji t untuk Kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $8,060 > t_{tabel} 2,039$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

H₁, H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya "Kompetensi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia".

2. Hasil uji t untuk Beban Kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,708 > t_{tabel} 2,039$, dan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H₂, H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya "Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia".

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2063.976	2	1031.988	32.481
	Residual	1016.709	32	31.772	
	Total	3080.686	34		

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil uji F diatas didapat F_{hitung} adalah 32,481 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5%, $F_{tabel} = n-k = 35-2 = 33$, jadi $F_{tabel} = 2,91$ maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $32,481 > F_{tabel}$ sebesar 2,91 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.649	5.637

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 25, 2022

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,67 atau (67%). Hal ini menunjukkan bahwa 67% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan variabel Beban Kerja,

sedangkan 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis artinya, kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kompetensi tinggi, maka hasil kerja karyawan akan tinggi dan kinerja karyawan juga akan tinggi.

Secara teoritik Secara teoretik hasil analisis penelitian ini selaras dengan Sutrisno (2011: 202) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi secara umum merupakan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan atau merencanakan serangkaian aktivitas secara efektif serta kompeten untuk mencapai target. Sedangkan Menurut Simanjuntak (2011:11–12) semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Agustian et al., (2018), Setiano dan Astawa (2019), Rachmaniza (2020), Widodo (2020), Abdul et al., (2021), Aulia (2021).

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Easton Kaleris Indonesia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis artinya, beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya beban kerja terhadap menurunnya kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki beban kerja tinggi, maka hasil kerja karyawan akan rendah dan kinerja karyawan juga akan rendah.

Secara teoritik penelitian ini selaras dengan pendapat Aguinis (2015: 100) yang menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan, bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi jika organisasi menghargai

dan memperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014).

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Darmawan & Arif (2017), Aslian (2019), Dandeng et al. (2020), Lamin (2020), Silva et al., (2021), Araujo (2021). Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Easton Kaleris Indonesia.

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kompetensi tinggi, maka hasil kerja karyawan akan tinggi dan kinerja karyawan juga akan tinggi.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat Aguinis (2015: 100) yang menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan, bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi jika organisasi menghargai dan memperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014). Sedangkan menurut Sutrisno (2011: 202) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi secara umum merupakan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan atau merencanakan serangkaian aktivitas secara efektif serta kompeten.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Indriani (2018), Putra (2021), Senen Mustakhim et all (2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia sebesar 67,8%.

2. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia sebesar 37,3%.
3. Kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Produksi PT. Easton Kaleris Indonesia sebesar 67%. Sedangkan sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R., Zamzam, F., & Marsinah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJIMPro)*, 2(1), P-ISSN: 2722-0958, E-ISSN: 2722-094X.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aguinis, H. (2015). *Performance Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Agustian, Andre, F., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), ISSN Cetak: 0853-2516, ISSN Online: 2620-7451.
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Otonomi*, 21(1).
- Aslian, Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (7), 3.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), ISSN Online : 2774-5228.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Darmawan, & Arif, M. (2017). Analisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.X. Thesis. *Agroindustrial IPB Bogor*.
- Edision, Emron, Y. A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajement*, 3(2), 35–45.
- Fahmi, I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 7)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hannani, A., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2).
- Hasibuan, & Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriani, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wawancara Ekonomi*, 17(2), ISSN 1412-5897.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.