
ANALISIS BEBAN KERJA, PERILAKU INDIVIDU, DAN PERSEPSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASJRAT ABADI MANADO

WORKLOAD ANALYSIS, INDIVIDUAL BEHAVIOR, AND PERCEPTION AGAINST EMPLOYEE'S PERFORMANCE. HASJRAT ABADI MANADO

Oleh:

Rivaldy Tanasal¹
Christoffel Kojo²
Greis M. Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

¹valdy_bb@yahoo.com

²Christoffelkojo@gmail.com

³Greissendow@yahoo.com

ABSTRAK: Manajemen sebuah perusahaan tidak akan berkembang jika kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki tidak mendukung. Kebijakan dan praktik menentukan aspek SDM dalam posisi manajemen terangkum manajemen sumber daya manusia (MSDM). Mendukung MSDM agar sesuai tujuan strategis perusahaan digunakan manajemen kinerja yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, perilaku individu dan persepsi terhadap kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. Beban kerja, perilaku individu dan persepsi berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi Manado.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Perilaku Individu, Persepsi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT: *The management of a company would not thrive if the quality of human resources (HR) owned not support. Policies and practices determine which aspects of HR management positions are summarized in human resource management (HRM). To support the HRM to fit the company's strategic objectives proper use performance management. This study aims to determine how the effects of workload, individual behavior and perception of the performance of employees of PT Hasjrat Abadi Manado. The research method associative analysis techniques lane (Path Analysis). Used as a sample of 40 respondents using saturation sampling technique that entire population as the study sample. The results showed that the workload and individual behavior have a significant effect on employee performance Hasjrat Abadi PT Manado. Then workload, individual behavior and perceptions influence either directly or indirectly on employee performance Hasjrat Abadi PT Manado.*

Keywords : *Workload, Individual Behavior, Perception, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai negara berkembang seperti Indonesia, kemajuan sektor industri sangat berpengaruh bagi perekonomian negara. Salah satu industri yang menunjukkan perkembangan pesat di Indonesia adalah industri otomotif. Menurut Gaikindo (Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia), industri otomotif sampai saat ini mengalami peningkatan produksi yang signifikan. Fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi perusahaan. Adanya globalisasi bidang ekonomi dan tren lain memicu perusahaan melakukan perubahan dalam hal mengorganisasikan, mengelola, dan memanfaatkan departemen sumber daya manusia mereka (Dessler, 2012). Tugas-tugas dan prioritas sumber daya manusia berkembang dari waktu ke waktu untuk menyesuaikan arah strategis perusahaan.

Data Hasjrat Abadi Manado hingga minggu pertama juni menunjukkan, kontribusi tertinggi penjualan disumbangkan avanza sebanyak 533 unit atau terjual rerata 107 unit/bulan, diikuti oleh agya sebanyak 453 unit atau terjual rerata 91 unit/bulan, rush sebanyak 229 unit atau rerata terjual 46 unit/bulan dan lainnya. Sepanjang tahun lalu, toyota menguasai pangsa pasar otomotif Sulut sebesar 30,8% dengan penjualan 2.462 unit.

Volume penjualan Toyota bervariasi, tidak menentu yang diduga penyebabnya selain persaingan ketat, diduga juga disebabkan oleh perubahan selera konsumen yang memacu karyawan di sektor ini untuk bekerja lebih tinggi khususnya lebih inovatif dalam bekerja. Juga perubahan teknologi yang cepat berdampak pada perubahan industri otomotif yang sangat pesat. Hal ini kemudian menyebabkan industri otomotif membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan dari perusahaan bidang otomotif memiliki beban kerja yang tinggi untuk bekerja memenuhi target penjualan dan melakukan inovasi secara terus-menerus sehingga pangsa pasar PT. Hasjrat Abadi akan naik.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado saat ini dapat dikatakan rendah. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Flany, selaku manager personalia PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya beban kerja, perilaku individu dan persepsi.

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap persepsi?
4. Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap persepsi?
5. Apakah persepsi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap persepsi.
4. Untuk mengetahui apakah perilaku individu berpengaruh terhadap persepsi.
5. Untuk mengetahui apakah persepsi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA**Beban Kerja**

MENPAN (Kimbal, Sendow & Adare, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. PERMENDAGRI No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Perilaku Individu

Perilaku individu adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lainnya (Kuspriatni, 2015).

Semua perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Sajian berikut ini akan diarahkan pada empat variabel tingkat-individual, yaitu karakter biografis, kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran (Kuspriatni, 2015):

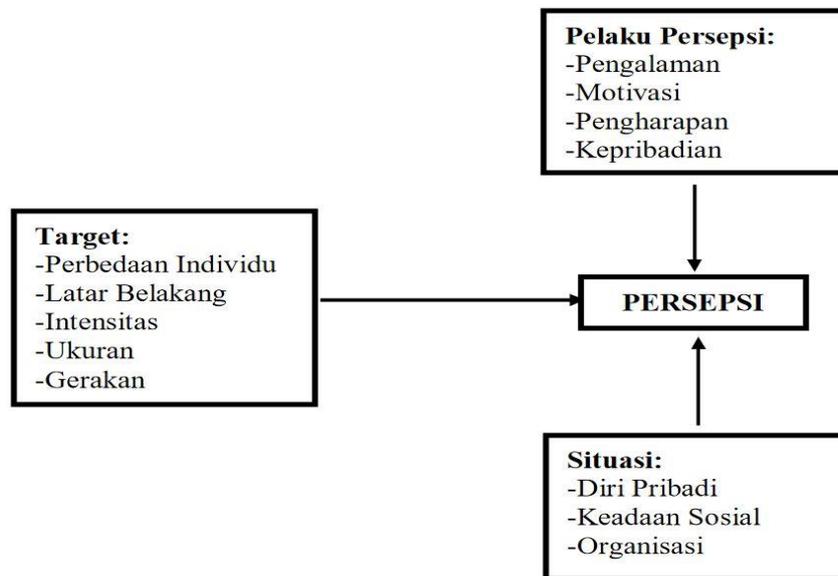
1. Karakteristik Biografis Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi yang terdiri dari: a. Usia b. Jenis Kelamin c. Status Perkawinan d. Masa Kerja
2. Kemampuan Setiap manusia mempunyai kemampuan berfikir masing-masing. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu :
 - a. Kemampuan Intelektual Ada tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual, yaitu:
 - 1) Kecerdasan Numerik Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
 - 2) Pemahaman Verbal Kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan yang lain.
 - 3) Kecepatan Konseptual Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 - 4) Penalaran Induktif Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
 - 5) Penalaran Deduktif Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
 - 6) Visualisasi Ruang Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
 - 7) Ingatan Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
 - b. Kemampuan fisik Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Ada sembilan kemampuan fisik dasar, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.
3. Kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.
4. Pembelajaran adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.

Perilaku individu sebuah sikap/tingkah laku seorang manusia dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, yang bisa berpengaruh terhadap prestasi (kinerja) dirinya dan organisasinya.

Persepsi

Perilaku merupakan semua tindakan yang dilakukan seseorang atau cara bertindak yang menunjukkan tingkah laku seseorang dan tindakan-tindakan tersebut dapat diamati (Gibson *et al*, 2007). Persepsi didefinisikan sebagai proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka

memberikan makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menafsirkan pesan-pesan indera menjadi suatu persepsi.



Gambar 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Sumber: Robbins (2008:56)

Persepsi adalah pengungkapan tentang pengalaman mengenai suatu benda atau kejadian yang telah dialami oleh individu.

Kinerja Karyawan

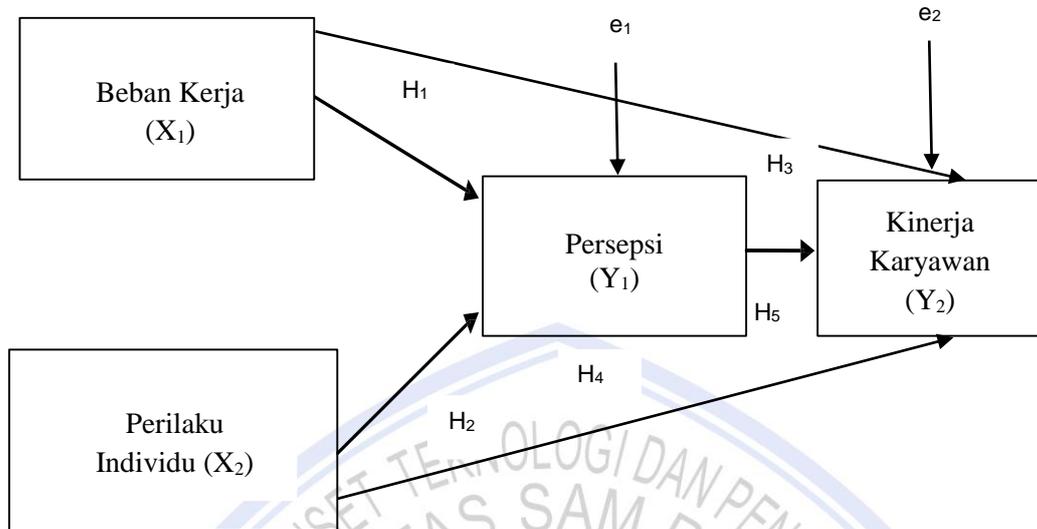
Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011:94) Umam (2010:189) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah ukuran hasil kinerja setiap individu atau *team work* yang diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dan memuaskan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian Terdahulu

Kimbal et al, (2015) dengan penelitian berjudul: *Beban kerja, Organizational citizenship behavior*, dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut, Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun *Organizational Citizenship Behavior* dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Munawaroh et al, (2013) dengan penelitian berjudul: *Factors Influencing Individual Performance In An Indonesian Government Office*. Dalam penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, analisis regresi menunjukkan bahwa, kebutuhan karyawan untuk prestasi dan tanggung jawab bagi orang lain merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja individu. Bekele et al, (2013) dengan penelitian berjudul: *The Effect of Employees' Perception of Performance Appraisal on Their Work Outcomes*. Tujuan dari penelitian ini untuk menilai persepsi praktek penilaian kinerja kantor ANRS dari auditor umum dan efeknya pada hasil kerja karyawan, dalam bentuk prestasi kerja, afektif komitmen dan *turn over* niat juga. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persepsi karyawan dari praktik penilaian kinerja

memiliki positif dan signifikan mempengaruhi kerja kinerja dan komitmen organisasi afektif sedangkan, negatif dan berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan omset niat.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep yang diolah, 2016

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Beban kerja dan perilaku individu diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karyawan
- H₂ : Secara parsial beban kerja, perilaku individu, dan persepsi karyawan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Beban kerja dan perilaku individu diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui persepsi karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh dan keterhubungan antar variabel. yang meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (kuesioner/angket), analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2012)

Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Hasjrat Abadi Toyota Manado, yang beralamat di Jl. Pierre Tendean Boulevard , Manado. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni-Oktober 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado

yang berjumlah 40 orang. Jumlah sampel yang diambil berjumlah adalah 40 orang karyawan, dengan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Studi lapangan, pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan, dan wawancara. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Beban Kerja (X_1) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (MENPAN, 2004). Indikator:

1. Tugas
2. Organisasi
3. Lingkungan kerja
4. Faktor somatis
5. Faktor psikis

Perilaku Individu (X_2) adalah suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya dengan membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya (Kuspriatni, L, 2015). Indikator:

1. Loyalitas
2. Dedikasi
3. Pengarahan kemampuan
4. Pemanfaatan ketrampilan
5. Penggunaan sarana dan prasarana secara baik

Persepsi (Y_1) adalah proses hasil tanggapan yang telah dialami oleh individu melalui pengamatan indra yang kemudian individu memberikan makna kepada lingkungan sekitar (Robbins, 2007). Indikator:

1. Pengalaman
2. Motivasi
3. Pengharapan
4. Kepribadian
5. Keadaan sosial dan organisasi

Kinerja Karyawan (Y_2) adalah Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011). Indikator:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kualitas personal
5. Kerjasama

Metode Analisis

Analisis Path

Menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Variabel beban kerja dan perilaku individu berhubungan dengan kinerja karyawan dimediasi oleh persepsi karyawan. Maka di dalam analisis regresi nantinya akan terdiri dari:

1. Variabel bebas : Beban kerja (X_1) dan Perilaku individu (X_2)
2. Variabel terikat : Kinerja karyawan (Y_2)
3. Variabel *intervening* : Persepsi karyawan (Y_1)

Model persamaan structural dalam penelitian ini yaitu:

1. Model persamaan 1: $Y = \rho Y_1 X_1 X_1 + \rho Y_1 X_2 X_2 + e_1$
2. Model persamaan 2: $Y_1 = \rho Y_1 X_1 + \rho Y_1 X_2 + e_1$
3. Model persamaan 3: $Y_2 = \rho Y_2 X_1 + \rho Y_2 X_2 + \rho Y_2 Y_1 + e_2$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Beban Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,886	0,000	Valid	0,940	Reliabel
	X _{1.2}	0,935	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,935	0,000	Valid		
	X _{1.4}	0,818	0,000	Valid		
	X _{1.5}	0,917	0,000	Valid		
Perilaku Individu (X_2)	X _{2.1}	0,710	0,000	Valid	0,830	Reliabel
	X _{2.2}	0,910	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,887	0,000	Valid		
	X _{2.4}	0,666	0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,702	0,000	Valid		
Persepsi (Y_1)	Y _{1.1}	0,889	0,000	Valid	0,932	Reliabel
	Y _{1.2}	0,967	0,000	Valid		
	Y _{1.3}	0,759	0,000	Valid		
	Y _{1.4}	0,889	0,000	Valid		
	Y _{1.5}	0,941	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y_2)	Y _{2.1}	0,948	0,000	Valid	0,973	Reliabel
	Y _{2.2}	0,962	0,000	Valid		
	Y _{2.3}	0,969	0,000	Valid		
	Y _{2.4}	0,929	0,000	Valid		
	Y _{2.5}	0,949	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Model 1**Tabel 2. Hasil Uji Model 1**

Variabel	B	Std Error	Koefisien Beta	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	20,973	4,937		4,248	0,000	
Beban Kerja (X ₁)	0,278	0,203	0,223	2,368	0,001	Signifikan
Perilaku Individu (X ₂)	0,343	0,181	0,308	2,891	0,000	Signifikan
R = 0,322	Sig. F = 0,000			Jumlah Sampel (n) = 40		
R Square = 0,204	F hitung = 2,145			$\alpha = 0,05$		
Adj R Square = 0,155	k = 3; n-k-1 = 40 - 3 - 1 = 36			$\epsilon_1 = 0,451$		
Persepsi: $20,973 + 0,278 X_1 + 0,343 X_2 + \epsilon_1$						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Hasil perhitungan uji model 1 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,322 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara X₁, dan X₂ terhadap Y₁, mempunyai pengaruh yang positif dan cukup kuat sebesar 0,322 atau 32,2%.
2. R Square merupakan koefisien determinasi, dan dalam penelitian ini besar R Square adalah 0,204=20,4%, artinya besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y₁ secara simultan adalah sebesar 20,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,796 atau 79,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Model 2**Tabel 3. Hasil Uji Model 2**

Variabel	B	Std Error	Koefisien Beta	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	8,310	5,733		2,450	0,000	
Beban Kerja (X ₁)	0,330	0,198	0,245	2,662	0,000	Signifikan
Perilaku Individu (X ₂)	0,517	0,181	0,432	2,865	0,007	Signifikan
Persepsi (Y ₁)	0,217	0,157	0,202	2,389	0,000	Signifikan
R = 0,460	Sig. F = 0,000			Jumlah Sampel (n) = 40		
R Square = 0,212	F hitung = 6,383			$\alpha = 0,05$		
Adj R Square = 0,179	k = 4; n-k-1 = 40 - 4 - 1 = 35			$\epsilon_2 = 0,566$		
Kinerja Karyawan: $8,310 + 0,330 X_1 + 0,517 X_2 + 0,217 Y_1 + \epsilon_2$						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Hasil perhitungan uji model 2 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,566 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara X₁, dan X₂ terhadap Y₁, mempunyai pengaruh yang positif dan kuat sebesar 0,566 atau 56,6%.
2. R Square (R₂) merupakan koefisien determinasi, dan dalam penelitian ini besar R Square adalah 0,321=32,1%, artinya besar pengaruh variabel X₁, X₂, dan Y₁ terhadap variabel Y₂ secara simultan adalah sebesar 32,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,679 atau 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Analisis Path**Tabel 4. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Analisis Jalur**

Variabel	Pengaruh			
	Koefisien Jalur	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y1	0,278	0,278	-	0,278
X2 terhadap Y1	0,343	0,343	-	0,343
X1 terhadap Y2	0,330	0,330	$0,278 \times 0,217 = 0,060$	$0,330 + 0,060 = 0,390$
X2 terhadap Y2	0,517	0,517	$0,343 \times 0,217 = 0,074$	$0,517 + 0,074 = 0,591$
Y1 terhadap Y2	0,217	0,217	-	0,217
ϵ_1	0,451	0,451	-	0,451
ϵ_2	0,566	0,566	-	0,566

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Hasil analisis path dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur X1 terhadap Y1 yaitu 0,278; koefisien jalur X2 terhadap Y1 yaitu 0,343; koefisien jalur X1 terhadap Y2 yaitu 0,330; koefisien jalur X2 terhadap Y2 yaitu 0,517; koefisien jalur Y1 terhadap Y2 yaitu 0,217.
2. Pengaruh langsung X1 terhadap Y1 yaitu 0,278; pengaruh langsung X2 terhadap Y1 yaitu 0,343; pengaruh langsung X1 terhadap Y2 yaitu 0,330; pengaruh langsung X2 terhadap Y2 yaitu 0,517; pengaruh langsung Y1 terhadap Y2 yaitu 0,217.
3. Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y2 yaitu 0,060; pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y2 yaitu 0,074.
4. Pengaruh total X1 terhadap Y1 yaitu 0,278; pengaruh total X2 terhadap Y1 yaitu 0,343; pengaruh total X1 terhadap Y2 yaitu 0,390; pengaruh total X2 terhadap Y2 yaitu 0,591; pengaruh total Y1 terhadap Y2 yaitu 0,217.
5. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y1 (ϵ_1) yaitu 0,451; pengaruh langsung, dan pengaruh totalnya yaitu 0,451.
6. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh X1, dan X2 secara bersama-sama terhadap Y2 (ϵ_2) yaitu 0,566; pengaruh langsung, dan pengaruh totalnya yaitu 0,566.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Persepsi**

Beban kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan dengan persepsi (Y1). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan X1 terhadap Y1 yaitu kurang dari 0,05 atau 5%. Pengaruh langsung dari beban kerja (X1) terhadap persepsi (Y1) adalah sebesar 0,278 atau 27,8% dan pengaruh totalnya adalah 0,278 atau 27,8%.

Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Persepsi

Perilaku individu (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan persepsi (Y1). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan X2 terhadap Y1 yaitu kurang dari 0,05 atau 5%. Pengaruh langsung dari beban kerja (X1) terhadap persepsi (Y1) adalah sebesar 0,343 atau 34,4% dan pengaruh totalnya adalah 0,343 atau 34,3%.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja (X1) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y2). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan X1 terhadap Y2 yaitu kurang dari 0,05 atau 5%. Pengaruh langsung dari beban kerja (X1) terhadap persepsi (Y1) adalah sebesar 0,330 atau 33% dan pengaruh totalnya adalah 0,330 atau 33%. Pengaruh tidak langsungnya adalah 0,060 atau 6% dan pengaruh totalnya adalah 0,390 atau 39%.

Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku individu (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y2). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan X2 terhadap Y2 yaitu kurang dari 0,05 atau 5%. Pengaruh langsung dari perilaku individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) adalah sebesar 0,517 atau 51,7% dan pengaruh totalnya adalah 0,517 atau 51,7%. Pengaruh tidak langsungnya adalah 0,074 atau 7,4% dan pengaruh totalnya adalah 0,591 atau 59,1%.

Pengaruh Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi (Y1) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y2). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan Y1 terhadap Y2 yaitu kurang dari 0,05 atau 5%. Pengaruh langsung dari persepsi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) adalah sebesar 0,217 atau 21.7% dan pengaruh totalnya adalah 0,217 atau 21.7%.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban kerja dan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Beban kerja, perilaku individu dan persepsi berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia terlebih khusus dalam penelitian ini, yaitu beban kerja, perilaku individu, persepsi dan kinerja karyawan.
2. Perusahaan lainnya yang bergerak di dealer mobil perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini dengan meningkatkan strategi sumber daya manusia perusahaan mereka dalam rangka meningkatkan persepsi dan kinerja karyawan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Bekele, Shigutu & Tensay, 2013. The effect of Employees Perception of Performance Appraisal on Their Work Outcomes. ISSN 2348-7585. Internasional Journal of Management and Commerce Innovations, Vol. 2, Issue 1, pp:(136-173).
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed.10. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Munawaroh, Riantoputra & Marpaung, 2013. *Factors Influencing Individual Performance In An Indonesia Government Office*. The South East Asian Journal of Management Vol.7, No. 2.
- Permendagri. 2008. *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 25 Agustus 2016.

Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil www.menpan.go.id. Diakses tanggal 2 September 2016.

Kimbal, Sendow & Adare, 2015. Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1061-1072.

Kuspriatni, L. 2015. Perilaku Individu dan Pengaruhnya Terhadap Organisasi. www.google.co.id. Diakses tanggal 20 Agustus 2016.

Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Indeks, Jakarta.

Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta. Bandung.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung.

