

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Alen Afrizal Hanaz
alenafrizal27@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resource is an essential asset in achieving companies' objectives. Therefore, the companies have to increase their human resource in order to maximize its objective. Some efforts are given, such as: give compensation to employees, increase employees' motivation and arrange workload which suitable with employees. The research aimed to find out the effect of compensation, motivation and workload on employees' performance. While, the population was 65 employees of PT. Gunawan Dianjaya Steel. Moreover, the data collection technique used saturated sampling technique, in which all member of population were the sample. Furthermore, the instrument in data collection techniques used questionnaires. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression analysis. According to the research result, it concluded compensation had significant effect on employees' performance of PT. Gunawan Dianjaya Steel. Likewise, motivation had significant effect on employees' performance of PT. Gunawan Dianjaya Steel. Similarly, workload had significant effect on employees' performance of PT. Gunawan Dianjaya Steel.

Keywords: compensation, motivation, workload, employees' performance

ABSTRAK

Aset terpenting untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya, maka dari itu perusahaan melakukan peningkatan hasil kinerja sumber daya manusianya untuk memaksimalkan tujuan yang telah di rencanakan oleh perusahaan dengan memberikan dorongan kompensasi kepada karyawannya, motivasi serta memberi beban kerja yang sesuai terhadap karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gunawan Dianjaya Steel yang berjumlah 65 orang. Sampel menggunakan sampling jenuh dari 65 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunawan Dianjaya Steel.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Aset terpenting bagi suatu organisasi dalam mengelola kegiatan bisnisnya adalah sumber daya manusia. Roda penggerak yang menjalankan aktivitas tersebut di tentukan oleh bagaimana sumber daya yang ada dapat di kelola secara baik agar menciptakan kinerja yang tinggi bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan. Dengan memiliki tenaga penggerak yang cukup maka akan membantu mengoptimalkan proses dalam menghasilkan input menjadi *output* dengan cara memilih orang yang kompeten di bidangnya serta keahlian dalam memimpin atau mengarahkan karyawan yang ada . Kemampuan karyawan tersebut dapat di gambarkan melalui kinerja, pencapaian kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil yang sesuai dengan standar organisasi yang dapat memicu kepuasan dalam bekerja. Rasa puas dalam bekerja dapat di rasakan apabila seluruh komponen yang ada di dalam organisasi terkoneksi dengan baik dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Setiap orang yang bekerja di dalam perusahaan memiliki peranannya dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, pondasi suatu organisasi dapat di katakan kuat apabila memiliki orang-orang yang kompeten di bidangnya.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan antara lain Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa menyebabkan ketidakadilan hal ini dapat menyebabkan kecemburuan sosial. Masalah kompensasi ialah menjadi faktor penunjang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam perusahaan atau organisasi. Kompensasi selalu menjadi masalah utama dalam perusahaan, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang dirasa karyawan kurang maka secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan dan secara tidak langsung produktivitas karyawan menjadi menurun dari biasanya. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai target yang diinginkan. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu dan motivasi sendiri menimbulkan semangat dan dorongan kerja pada setiap individu. Beban kerja ialah suatu kondisi yang dimana karyawan akan merasa tertekan dalam melakukan segala pekerjaannya. Oleh karena itu, kita perlu di upayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum antara kedua batas antara individu satu dengan individu lainnya.

PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk (GDS) merupakan perusahaan yang di dirikan pada tahun 1989 di Surabaya dan di sahkan oleh menteri kehakiman republik indonesia berdasarkan surat keputusan No. C-2.11174.HT.01.01.Th.1989 tanggal 11 maret 1989. pada tahun 2004 GDS mengalami perubahan menjadi penanaman modal asing yang sesuai dengan surat persetujuan dari badan koordinasi penanaman modal dengan No.15/V/PMA/2004 tanggal 26 februari 2004. sejak di dirikan GDS terus berupaya dalam mewujudkan komitmen atas pertumbuhan melalui inovasi berkelanjutan. Di dukung teknologi *four high rolling mill* terkini dan sumber daya manusia berkualitas. GDS senantiasa siap menghadapi tantangan industri baja di lingkup global. GDS merupakan perusahaan *rolling* terkemuka di kawasan ASEAN. Anggaran Dasar Perusahaan beberapa kali mengalami perubahan. Perubahan terakhir tercatat pada Akta Notaris Dian Silviyana Khusnarini, SH. No. 14 tanggal 24 Nopember 2015, mengenai penyesuaian dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan Indonesia. Akta tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor AHU-0947967.AH.01.02. Tahun 2015 tanggal 15 Desember 2015. Sesuai Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah bidang industri penggilingan pelat baja canai panas (*Hot Roll Steel Plate*). Terletak di atas lahan seluas kurang lebih 20 hektar, GDS memulai kegiatan produksi komersial sejak akhir tahun 1993 guna melayani pasar ekspor dan domestik. Sejak didirikan, GDS terus berupaya untuk mewujudkan komitmen atas pertumbuhan melalui inovasi berkelanjutan. Didukung teknologi *Four High Rolling Mill* terkini dan sumber daya manusia berkualitas, GDS senantiasa siap menghadapi tantangan industri baja di lingkup global. Hingga kini, GDS merupakan salah satu industri *rollingmill* plat baja yang terkemuka di kawasan ASEAN.

Untuk meningkatkan kualitas produk, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan terlebih mengingat bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh yang besar di dalam perusahaan karena sebagai penggerak ekonomi di dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memperhatikan beberapa faktor antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kompensasi, motivasi, beban kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan, dalam penelitian ini membahas tentang Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja. PT. Gunawan Dianjayastell merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari permasalahan dialami oleh karyawan nya, termasuk masalah kompensasi, motivasi dan beban kerja. Kompensasi sendiri ialah hak yang harus di berikan kepada karyawan atas kinerja mereka di dalam perusahaan. Masalah kompensasi adalah masalah yang sangat rumit yang terjadi di dalam perusahaan, termasuk di PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk kompensasi juga menjadi permasalahan bagi karyawan karena pemberian bonus dan upah lembur juga tidak sesuai dengan apa yang mereka berikan. Kompensasi sendiri yang diberikan kepada karyawan hanyalah upah bulanan dan uang lebur jika perusahaan kerja hingga *overtime* dari waktu yang di tentukan perusahaan dan tidak hanya itu permasalahan kompensasi juga dirasa kurang seperti pemberian bonus. Contohnya dalam pemberian bonus bulanan yang di rasa tidak di berikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang di berikan kepada karyawan, yang dimana sangat berdampak pada kinerja mereka di dalam perusahaan namun secara tidak langsung meskipun kompensasi yang diberikan perusahaan kurang tapi karyawan tetap di tuntutan untuk bekerja dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan yang berlaku. PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk Surabaya memberikan kompensasi seperti pemberian gaji yang di berikan setiap satu bulan dengan tepat waktu, pemberian tunjangan hari raya, pemberian cuti dan pemberian jaminan kesehatan atau asuransi bagi karyawan yang di jumlah bisa melebihi UMK Surabaya tahun 2018 sebesar Rp. 3.875.000.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam dari pribadi karyawan yang bertujuan menimbulkan keinginan atau kemampuan karyawan dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan karyawan. Motivasi sendiri sangat di harapkan guna untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan agar pekerjaan yang mereka kerjakan cepat selesai. Motivasi kerja merupakan permasalahan yang sangat penting untuk di perhatikan dan di laksanakan guna untuk mendorong karyawan untuk terus berkembang guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Namun yang di rasa karyawan tidak begitu terasa apa yang namanya motivasi dan motivasi seperti apa yang di berikan kepada atasan kepada karyawannya. Faktor penunjang motivasi ialah kompensasi yang di berikan perusahaan, kompensasi yang diberikan berkurang secara tidak langsung motivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja kurang berkurang. Tidak itu saja, karyawan juga membutuhkan motivasi secara verbal yang dirasa tidak ada sama sekali dan tidak di dapatkan saat karyawan bekerja. tugas atasan selain memimpin karyawan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja namun juga memberikan motivasi dan memberikan semangat bekerja guna untuk merangsang karyawan dalam bekerja. Meskipun karyawan secara langsung maupun tidak langsung tidak mendapatkan motivasi dari atasan namun secara tidak langsung karyawan di tuntutan dan di haruskan untuk mengerjakan segala pekerjaan dan mematuhi segala SOP yang berlaku di perusahaan.

Beban Kerja ialah kondisi yang di tanggung oleh tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, kita perlu di upayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum antara kedua batas antara individu satu dengan individu lainnya. Beban Kerja yang berada di PT. GuanwanDianJaya Steel, Tbk. Permasalahan yang ini ialah masalah yang sering terjadi perusahaan dan yang terkena permasalahan bukan hanya karyawan tetapi juga atasan di dalam perusahaan. Setiap perusahaan selalu mempunyai standart kerja masing-masing. Karyawan yang di berikan tugas maupun pekerjaan dengan waktu yang singkat secara tidak langsung juga menjadi beban itu sendiri buat karyawan. Permasalahan yang sangat kompleks ialah masalah hari kerja karyawan yang harus di tuntutan untuk bekerja setiap hari tanpa adanya hari libur, meskipun jam kerja *weekday* dan *weekend* berbeda namun secara tidak langsung berdampak pada kinerja mereka sendiri dan menjadikan beban kerja yang sangat mengganggu bagi

karyawan maupun perusahaan. Masalah kompensasi dan masalah motivasi secara tidak langsung menjadi beban tersendiri untuk karyawan dan atasan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai diberikan dan upah lembur yang tidak di berikan ke karyawan namun karyawan di tuntut untuk mengerjakan pekerjaan secara tidak langsung menjadikan itu semua beban kerja dan kinerja karyawan juga terganggu dan permasalahan motivasi juga berdampak pada kinerja dan secara tidak langsung menjadikan beban kerja.

Permasalahan mengenai Kinerja karyawan di dalam PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk ialah kinerja tidak akan terganggu apabila kompensasi yang di berikan oleh perusahaan tidak terganggu karena kompensasi ialah faktor pendukung utama untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan, tidak itu saja motivasi juga menjadi faktor pendukung dalam karyawan meningkatkan kinerja. Tanpa adanya motivasi dari atasan atau karyawan lainnya tidak bisa di pungkiri kinerja mereka akan merasa terganggu, karyawan membutuhkan motivasi apabila sedang mengalami masalah di pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan tidak itu saja, beban kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam karyawan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Karyawan yang terbebani dalam pekerjaan atau melakukan suatu tanggung jawab pekerjaan dengan kondisi terbebani secara tidak langsung akan mengganggu jalannya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Untuk menghindari masalah di atas perusahaan harus memperhatikan karyawannya, bukan hanya di berikan pekerjaan atau tanggung jawab untuk di selesaikan namun juga di berikan hiburan guna untuk hiburan agar pikiran mereka tidak terbebani terhadap pekerjaan yang setiap hari mereka kerjakan. Untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Gunawan DianJaya Steel dapat di lihat dari hasil produksi yang sudah di kerjakan oleh karyawan, untuk itu perusahaan menilai hasil produksi karyawan agar tahu tingkatan kinerja pada karyawan di perusahaan. Berikut sebagai kinerja karyawan yang terjadi di dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Kinerja Karyawan yang diberikan PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk

Keterangan	2015	2016	2017	2018	2019
Produksi Barang (Ton)	115.973 Ton	118.273 Ton	146.574 Ton	139.054 Ton	185.652 Ton
Pemberian Gaji atau Upah	Sesuai dengan beban pekerjaan				
Bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operational Procedure)	Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan				
Hubungan yang baik serta harmonis	Hubungan yang baik serta harmonis	Hubungan yang baik serta harmonis	Hubungan yang baik serta harmonis	Hubungan yang baik serta harmonis	Hubungan yang baik serta harmonis

Sumber: Data Perusahaan PT. Gunawan Dianjaya Steel, Tahun 2015-2019, diolah (2020)

Berdasarkan peran penting dari kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan banyak menimbulkan pengaruh terhadap tingkat rendahnya suatu kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Karena kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat penting bagi perusahaan guna untuk tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "pengaruh kompensasi, motivasi, beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. gunawan dianjaya stell, tbk". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunawan DianJaya

Steel, Tbk, 2) Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk, dan 3) Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk, 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gunawan DianJaya Steel, Tbk.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu ganjaran atau reward yang di berikan kepada karyawan yang sudah bekerja dan memberikan dedikasinya di dalam perusahaan dan mewujudkannya sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerjanya. Sistem kompensasi yang baik akan memberikan semangat bekerja dan produktivitas dari seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang akan di terima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka selama di perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2016:115) menyatakan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan atas dedikasi di dalam perusahaan. Menurut Davis dan Werther dalam Marwansyah (2014:276) membagi kompensasi menjadi 2 jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yaitu : a) Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang di berikan secara langsung sebagai upah atas apa yang mereka kerjakan. Contohnya gaji, upah pokok dan intensif, dan Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi tambahan yang di berikan atas kebijakan perusahaan kepada karyawan guna untuk kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan. Contohnya Tunjangan Hari raya, Bonus dan Asuransi Kesehatan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi *et al.* (2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afnita *et al.* (2014) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai target yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2016:257) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:89) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi Kerja adalah usaha yang dilakukan dan di kerjakan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha. Menurut Suwatno (2001:146), jenis-jenis motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: a) Motivasi Positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja, dan b) Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka pendek akan memberikan semangat kerja bagi karyawan karena takut terkena hukuman. Namun dalam jangka panjang dapat menimbulkan dampak yang kurang baik. Menurut

penelitian yang dilakukan oleh Maruto *et al.* (2015) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2016) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja

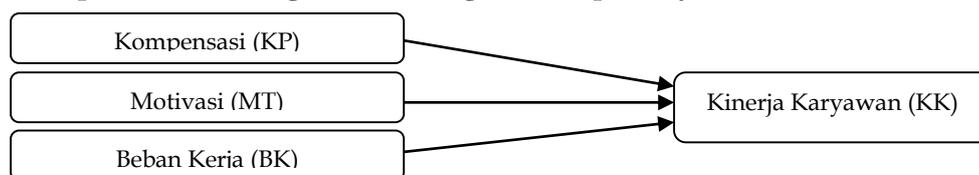
Beban kerja adalah konsep yang timbul akibat keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Menurut Tarwaka (2015:130) menyatakan bahwa beban adalah sesuatu yang di tanggung oleh tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, kita perlu mengupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum antara kedua batas antara individu satu dengan individu lainnya. Menurut Suryaningrum (2015) menyatakan beban kerja ialah suatu kondisi dimana para karyawan di hadapkan pada tugas yang harus di selesaikan pada waktu tertentu secara kualitas maupun kuantitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata *et al.* (2017) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil seseorang dalam organisasi maupun perusahaan yang hasil pekerjaan tersebut menghasilkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Menurut Rivai (2015:12) menyatakan bahwa hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja yang di berikan kepadanya oleh atasan Mangkunegara (2015:67).

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut gambar rerangka konseptualnya:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang diajukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ialah suatu balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa mereka dalam bekerja selama satu bulan penuh. Kompensasi sendiri bukan soal uang saja tapi soal fasilitas yang diberikan kepada karyawan seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari tua dan fasilitas kantor yang diterima karyawan, karena kompensasi sendiri menjadi faktor utama karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119) menunjukkan bahwa

kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Simamora (2014) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial atau kompensasi langsung adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk non finansial atau tidak langsung juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka. Hal ini relevan dengan penelitian Supriyadi, *et al.* (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunawan DianJaya Steel

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2015:14) menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor psikologis, faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaan masing-masing individu. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa terdapat adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Maruto*etal.*(2015) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunawan DianJaya Steel

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa terikat akan pekerjaan yang di hadapi sehingga karyawan tidak dapat puas akan pekerjaannya. Menurut Tarwaka (2015:130) menyatakan bahwa beban yang di tanggung oleh tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, kita perlu di upayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum antara kedua batas antara individu satu dengan individu lainnya. Menurut Suryaningrum (2015) menyatakan beban kerja ialah suatu kondisi dimana para karyawan di hadapkan pada tugas yang harus di selesaikan pada waktu tertentu secara kualitas maupun kuantitas. Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja kerja. Hal ini di karenakan Beban yang di alami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik menyangkut pekerjaan maupun hasil yang di terima. Semakin tinggi Beban Kerja yang di miliki oleh karyawan dalam pekerjaannya maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini relevan dengan penelitian Tjiabrata *etal.* (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunawan DianJaya Steel

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif sendiri merupakan metode yang berisi sebuah pengungkapan dalam memecahkan masalah yang ada sekarang dan berdasarkan data yang aktual yaitu

seperti menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Dalam hal ini metode kuantitatif di gunakan untuk mengukur sebuah variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian yaitu pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat diterapkan oleh peneliti untuk diuji dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Populasi ialah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun sebagai objek penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT. Gunawan DianJaya Steel Tbk yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan pabrik pelat baja *hotrolling*. Populasi penelitian yang di gunakan ialah sebanyak 65 karyawan yang berada di dalam divisi Produksi.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan cara menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:61) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah dari anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini didasari karena perusahaan memiliki jumlah populasi yang tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi atau semua karyawan yang bekerja pada PT. Gunawan DianJaya Steel Tbk Surabaya yaitu sebanyak 65 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi pada penelitian ini sebagai unit observasi yang dapat disebut sebagai teknik sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data fisik, karena data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT. Gunawan DianJaya Steel Tbk. Terdapat dua jenis data dalam penelitian ini yaitu berupa data primer dan data sekunder: Data Primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpulan data Sugiyono (2017:139). Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan metode pembagian kuisisioner dan observasi langsung pada karyawan PT. Gunawan DianJaya Steel Tbk. Penyebaran Kuisisioner, wawancara dan observasi ini dapat menghasilkan informasi tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data Sekunder penggunaan data sekunder sangat diperlukan dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku buku, serta dokumen perusahaan Sugiyono (2017:139).

Pada dasarnya data yang digunakan pada penelitian ini yaitu bersumber pada data primer dan data sekunder. Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti: 1) Metode Angket/Kuesioner, menurut Sugiyono (2017:142), metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan siapa variabel yang akan diukur dan pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat diberikan kepada responden secara langsung. Untuk angket data hasil yang diperoleh angket berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) mengemukakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Kurang Setuju	KS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel penelitian adalah suatu objek atau kegiatan yang di tetapkan oleh seorang peneliti untuk di pelajari dan diteliti sehingga dapat di peroleh suatu informasi yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdapat variabel yang dikelompokkan menjadi: 1) Variabel terikat (*dependen variable*) yaitu Kinerja Karyawan (KK), 2) Variabel bebas (*independen variable*) yaitu Kompensasi (KP), Motivasi (MT), dan Beban Kerja (BK).

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini adalah suatu ganjaran atau reward yang di berikan kepada karyawan PT Gunawan Dianjaya Steel yang sudah bekerja dan memberikan dedikasinya di dalam perusahaan dan mewujudkannya sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerjanya. Sistem kompensasi yang baik akan memberikan semangat bekerja dan produktivitas dari seorang karyawan. Variabel kompensasi dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Gaji, b) Upah Intensif, c) Asuransi, dan d) Tunjangan.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun sekitar dalam melakukan suatu pekerjaan dan menyalurkan segala keahlian yang di miliki karyawan PT. Gunawan Dianjaya steel agar tujuan tercapai. Variabel motivasi dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Monetary motivational (Gaji dan Bonus), dan b) Non Monetary motivational (Jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi).

Beban Kerja

Beban kerja ialah suatu kondisi dimana para karyawan PT Gunawan Dianjaya Steel di hadapkan pada tugas yang harus di selesaikan pada waktu tertentu secara kualitas maupun kuantitas di dalam perusahaan. Variabel beban kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Tuntutan fisik dan psikologis, dan b) Tuntutan tugas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk adalah kemampuan dalam melayani client dalam meningkatkan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan dan menghasilkan barang (*output*) sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Jumlah Pekerjaan, b) Kualitas Pekerjaan, c) Ketepatan Waktu, d) Kehadiran, dan e) Kemampuan kerjasama.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data dalam penelitian ini dapat diketahui dari pembagian kuesioner yang diberikan kepada responden karyawan yang bekerja di PT Gunawan DianJaya Steel, maka dapat diperoleh data tentang Jenis Kelamin responden yang dapat di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Menurut Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	60	92,3
2	Wanita	5	7,7
Jumlah		65	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dari 65 responden sebagian besar responden penelitian ini adalah Pria yaitu 60 orang (92,3 %) sedangkan responden Wanita yaitu 5 orang (7,7%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian dari pembagian kuesioner yang diberikan kepada PT Gunawan DianJaya Steel, maka diperoleh data tentang Usia yang dapat di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 4
Karakteristik Menurut Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	18-22 tahun	2	3,1
2	23-26 tahun	4	6,2
3	27-30 tahun	25	38,5
4	>30 tahun	34	52,3
Jumlah		65	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah Usia >30 tahun yaitu 34 orang (52,3%) sedangkan responden usia 27-30 tahun yaitu 25 orang (38,5%), usia 23-26 tahun yaitu 4 orang (6,2%) dan usia 18-22 tahun yaitu 2 orang (3,1%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian dari pembagian kuesioner yang diberikan kepada PT Gunawan DianJaya Steel, maka diperoleh data tentang Pendidikan yang dapat di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 5
Karakteristik Menurut Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/SMK	56	86,2
2	D3	2	3,1
3	S1	7	10,8
Jumlah		65	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa dari 65 responden sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK yaitu 56 orang (86,2 %) sedangkan responden lulusan S1 yaitu 7 orang (10,8%), Lulusan D3 yaitu 2 orang (3,1%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan data penelitian dari pembagian kuesioner yang diberikan kepada PT

Gunawan DianJaya Steel, maka diperoleh data tentang Lama Kerja yang dapat di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 6
Karakteristik Menurut Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 tahun	6	9,2
2	6-10 tahun	14	21,5
3	>10 tahun	45	69,2
Jumlah		65	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan pada Tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 65 responden sebagian besar responden penelitian ini adalah responden dengan lama kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau dalam persentase sebesar 69,2 % sedangkan responden dengan lama kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau dalam persentase sebesar 21,5 dan responden dengan lama kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau dalam persentase sebesar 9,2.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai biaya atau kewajiban, dan dapat di artikan bahwa kompensasi adalah biaya yang harus di bayarkan perusahaan atas apa yang karyawan kerjakan guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Terdapat 4 indikator yang di gunakan dalam mengukur variabel Kompensasi yaitu : a) Gaji yang di terima karyawan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Upah Insentif (KP 1.1), b) Memberikan upah berdasarkan jam kerja dan jumlah barang yang di produksi (KP 1.2), c) Pemberian insentif kepada karyawan yang telah melebihi target perusahaan (KP 1.3), dan d) Pemberian kompensasi guna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (KP 1.4)

Tabel 7
Tanggapan Responden Berdasarkan Kompensasi

Indikator variabel	Frekuensi					Total	N	Rata Rata
	STS	TS	CS	S	SS			
KP1.1	-	6	8	48	5	245	65	3,77
KP1.2	2	6	13	42	2	231	65	3,55
KP1.3	1	1	2	47	14	267	65	4,11
KP1.4	-	1	4	46	14	268	65	4,12
Rata-rata								3,7875

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 7 dapat di lihat bahwa dari keseluruhan indikator di peroleh total rata rata sebesar 3,7875. hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terima oleh karyawan yang berada di dalam PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk. Diantara 4 indikator tersebut yang memperoleh nilai tertinggi indikator Tunjangan (KP1.4) yaitu dengan total skor sebesar 268 dengan nilai rata - rata 4,12. sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator Upah Insentif (KP1.2) dengan total skor sebesar 231 dengan nilai rata - rata 3,55.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong dalam melakukan suatu kegiatan secara senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang di lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas bahkan sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun indikator - indikator yang di gunakan dalam mengukur variabel Motivasi yaitu : a) Pemberian gaji dan bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan (MT 2.1), b) Atasan memberikan rasa aman fisik maupun mental kepada karyawan (MT 2.2), c) Lingkungan kerja yang kondusif sehingga membuat karyawan meningkatkan kinerja (MT 2.3), d) Pemberian penghargaan atau

pengakuan atas keberhasilan karyawan (MT 2.4), dan e) Atasan memberikan dorongan kepada bawahannya (MT 2.5)

Tabel 8
Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi

Indikator variabel	Frekuensi					Total	N	Rata Rata
	STS	TS	CS	S	SS			
MT 2.1	-	-	1	52	12	271	65	4,17
MT 2.2	-	-	2	50	13	271	65	4,17
MT 2.3	-	-	4	44	17	273	65	4,20
MT 2.4	-	-	2	47	16	274	65	4,22
MT 2.5	-	-	1	39	25	284	65	4,37
Rata-rata								4,226

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator pada variabel motivasi di peroleh rata rata sebesar 4,226. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi yang terima oleh karyawan yang berada di dalam PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk. Diantara 5 indikator tersebut yang memperoleh nilai tertinggi adalah indikator Promosi (MO2.5) yaitu dengan total 284 dengan rata rata 4.37. sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator Gaji (MO2.1) dan Bonus (MO2.2) dengan nilai skor 271 dengan nilai rata rata 4.17.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja

Beban kerja ialah suatu kondisi dimana para karyawan di hadapkan pada tugas atau pekerjaan yang harus di selesaikan pada waktu tertentu secara kualitas maupun kuantitas agar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Adapun indikator - indikator yang di gunakan dalam mengukur variabel Beban Kerja yaitu : a) Kondisi fisik dan psikologi berpengaruh terhadap pekerjaan (BK 3.1), b) Kerja overtime dapat menimbulkan beban kerja (BK 3.2), c) Pemberian tugas dengan waktu terlalu singkat (BK 3.3), dan d) Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk (BK 3.4)

Tabel 9
Tanggapan Responden Berdasarkan Beban Kerja

Indikator variabel	Frekuensi					Total	N	Rata Rata
	STS	TS	CS	S	SS			
BK 3.1	-	-	5	49	11	266	65	4.09
BK 3.2	-	16	18	28	3	213	65	3.28
BK 3.3	4	21	12	28	-	194	65	2.98
BK 3.4	7	10	7	40	1	213	65	3.28
Rata-rata								3,4075

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator di peroleh total rata rata sebesar 3,4075. hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja yang terima oleh karyawan yang berada di dalam PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk. Diantara 4 indikator tersebut yang memperoleh nilai tertinggi indikator (BK 3.1) yaitu dengan nilai total skor sebesar 266 dengan nilai rata - rata yaitu 4,09. sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator (BK3.3) dengan nilai total skor sebesar 194 dengan nilai rata - rata sebesar 2,98.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun indikator - indikator yang di gunakan dalam mengukur variabel Kinerja Karyawan yaitu : a) Karyawan di tuntutan atasan untuk selalu produktif (KK 1.1), b) Karyawan di tuntutan untuk selalu mempunyai kualitas kerja (KK1.2), c) Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik (KK 1.3), d) Karyawan di tuntutan

untuk meningkatkan kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan (KK 1.4), dan e) Karyawan di haruskan untuk bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan cepat selesai dan memudahkan dalam pengerjaannya (KK 1.5)

Tabel 10
Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan

Indikator variabel	Frekuensi					Total	N	Rata Rata
	STS	TS	CS	S	SS			
KK 1.1	-	1	2	58	4	260	65	4,00
KK 1.2	-	-	-	57	8	268	65	4,12
KK 1.3	-	-	5	55	5	260	65	4,00
KK 1.4	-	1	-	52	12	270	65	4,15
KK 1.5	-	-	1	50	14	273	65	4,20
Rata-rata								4,094

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator di peroleh rata rata sebesar 4,094. hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang terima oleh karyawan yang berada di dalam PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk. Diantara 5 indikator tersebut yang memperoleh nilai tertinggi indikator Kemampuan Kerjasama (1.5) yaitu dengan total 273 dengan rata rata 4,20. sedangkan yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator Jumlah Pekerjaan (1.1) dan ketepatan Waktu (1.3) dengan nilai skor 260 dengan nilai rata rata 4.00.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan dalam penelitian tersebut di nyatakan valid atau tidak. Untuk mengetahui uji validitas, dapat di gunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikansi lebih kecil 5% (*level of significant*). Dan hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Kompensasi (KP)	Kp1	0,647	0,000	Valid
	Kp2	0,762	0,000	Valid
	Kp3	0,727	0,000	Valid
	Kp4	0,561	0,000	Valid
Motivasi (MT)	Mt1	0,641	0,000	Valid
	Mt2	0,723	0,000	Valid
	Mt3	0,550	0,000	Valid
	Mt4	0,670	0,000	Valid
	Mt5	0,661	0,000	Valid
Beban Kerja (BK)	Bk1	0,883	0,003	Valid
	Bk2	0,796	0,001	Valid
	Bk3	0,797	0,000	Valid
	Bk4	0,662	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	Kk1	0,659	0,000	Valid
	Kk2	0,598	0,000	Valid
	Kk3	0,659	0,000	Valid
	Kk4	0,682	0,000	Valid
	Kk5	0,533	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 11 menyatakan hasil uji validitas variabel Kompensasi, Motivasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan seluruhnya di nyatakan valid karena nilai *pearson correlation* > 0,05 dan bisa dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas di gunakan untuk mengukur apakah *cronbach alpha* tersebut dinyatakan reliabel atau tidak dengan mengacu apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka

dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas di bawah ini:

Tabel 12
Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Items
0,700	18

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 12 menyatakan hasil uji reliabilitas memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,7 yang berarti bahwa butiran pernyataan dari seluruh variabel yang hasilnya reliabel > 0,6 dan bisa di gunakan dalam penelitian dan layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda di gunakan untuk menganalisis adanya pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis regresi ini peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 13
Analisis Regresi Linier Berganda

model	Unstandardized Coefficient		Standart coefficient	T	sig
	B	Std error	Beta		
(Constant)	14,555	1,817		8,012	,000
KP	,221	,059	,371	3,714	,000
MT	,244	,072	,340	3,404	,001
BK	,196	,059	,323	3,301	,002

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 13 persamaan regresi dalam penelitian ini yang di dapat ialah sebagai berikut:

$$Kk = 14,555 + 0,221Kp + 0,244Mt + 0,196Bk + e$$

Konstanta (α)

Konstanta (α) merupakan intersip garis regresi dengan y jika $x = 0$, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang di gunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (α) adalah 14,555 yang menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja sebesar 0, maka kinerja karyawan PT Gunawan DianJaya Steel akan sebesar 14,555

Koefisien Regresi Kompensasi (KP)

Koefisien regresi kompensasi (b_1) bernilai sebesar 0,221 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan PT Gunawan DianJaya Steel. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat Kompensasi di tempat mereka bekerja maka akan semakin meningkat tingkat kinerja karyawannya dalam bekerja.

Koefisien Regresi Motivasi (MT)

Koefisien regresi motivasi (b_2) bernilai sebesar 0,244 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan PT Gunawan DianJaya Steel. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat motivasi di tempat mereka bekerja maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja karyawannya dalam bekerja.

Koefisien Regresi Beban Kerja (BK)

Koefisien regresi beban kerja (b_3) bernilai sebesar 0,196 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan PT Gunawan DianJaya Steel. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat Disiplin Kerja di tempat mereka bekerja maka akan semakin meningkat tingkat kinerja karyawannya dalam bekerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

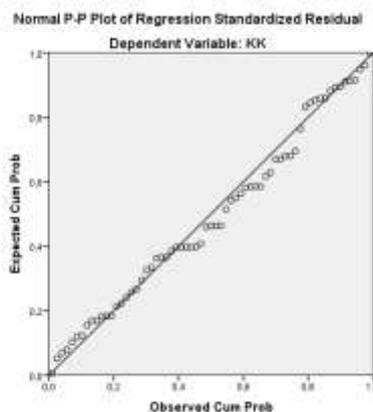
Dalam penelitian ini menggunakan 2 cara pengujian dalam uji normalitas, yaitu dengan menggunakan pendekatan kolmogorov smirnov dan dengan menggunakan pendekatan grafik. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat bantu SPSS dapat di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji normalitas dengan KolmogorovSmirnov

		UnstandardizedResidual
N		65
Normal parameters	mean	0,0000000
	StdDeviation	0,85464865
MostExtremeDifferences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,053
KolmogorovSmirno-Z		,608
AsympSig		,854

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 14 di ketahui bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar $0,854 > 0,5$. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan maka dapat di simpulkan bahwa pada data tersebut berdistribusi normal dan layak digunakan. Sedangkan dengan menggunakan pendekatan grafik hasil uji normalitas pada pendekatan grafik dapat di lihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 2 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* diatas dapat di ketahui bahwa data residu pada penelitian ini telah menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat ke arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat di gunakan untuk mengetahui apakah terdapat adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Untuk melihat apakah terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini maka akan di lihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance* dengan ketentuan sebagai berikut: a) Apabila nilai *Tolerance* > 1 dan *VIF* > 10 maka terjadi

multikolinearitas, dan b) Apabila nilai *Tolerance* mendekati 1 dan $VIF < 10$ maka bebas multikolinearitas :

Tabel 15
Uji Multikolinearitas

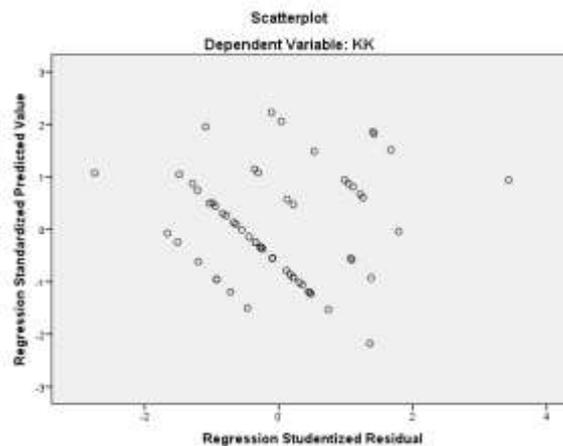
Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Kompensasi	0,958	1,044	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0,960	1,042	Bebas Multikolinearitas
Beban Kerja	0,998	1,002	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 15 diatas menyatakan bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *Variance Influence Factors* (VIF) < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan seluruhnya di nyatakan bebas multikolinearitas dan bisa di gunakan untuk penelitian dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila asumsi tersebut tidak heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : a) Jika pola tertentu seperti titik titik membentuk pada suatu pola tertentu yaitu teratur maka terjadi heteroskedastisitas, dan b) Jika pola tertentu seperti titik titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3
Grafik Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Gambar 3 diatas bahwa hasil pengujian menggunakan gambar *scaterplot* tersebut menunjukan bawa titik menyebar merata diantara nilai positif dan negatif pada sumbu Y dan di nyatakan bahwa penelitian tersebut bebas heteroskedastisitas dan bisa di gunakan pada penelitian dan layak digunakan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (Uji F) pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil regresi dalam penelitian ini layak atau tidak. Hasil uji F dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 16
Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
14,557	0,000	Model Layak

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 16 memperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,557 dengan tingkat signifikansi pada $0,000 < 0,05$ maka model yang dihasilkan dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) pada Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646	,417	,389	,87541

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 17 di ketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,417 atau sebesar 41,7%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisa dari nilai tersebut ($100\% - 41,7 = 58,3$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan isi atau variabel yang tidak diteliti dan bisa di gunakan untuk penelitian dan layak digunakan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri sendiri. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha = 5\%$) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 18
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficient		Standart coefficient	T	Sig
	B	Stderror	Beta		
(Constant)	14,555	1,817		8,012	,000
KP	,221	,059	,371	3,714	,000
MT	,244	,072	,340	3,404	,001
BK	,196	,059	,323	3,301	,002

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 18 menjelaskan hasil pengujian hipotesis yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pertama, Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada Tabel 18, Kompensasi memiliki beta positif dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada Tabel 18, Motivasi memiliki beta positif dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Hipotesis 3: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada Tabel 18, Beban Kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga dapat di katakan bahwa

variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang ada kesesuaian teori yang sudah di jelaskan pada bab sebelumnya, yakni teori menurut Hasibuan (2018:78) mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang akan diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka selama di perusahaan. Tunjangan di berikan oleh perusahaan merupakan pendapatan tambahan selain gaji yang di terima pada seorang karyawan. Seperti tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lain-lain. Penelitian ini mengartikan bahwa variabel yang bersangkutan antara kompensasi dan kinerja karyawan saling berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Supriyadi *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Afnita *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu $0,001 < 0,05$. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ada kesesuaian teori yang sudah di jelaskan pada bab sebelumnya, yakni teori menurut Zameer *et al.* (2014:297), motivasi kerja memiliki indikator pemberian gaji secara tepat waktu, bonus yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan, jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, dan promosi. Motivasi seperti itu sangat di butuhkan oleh karyawan di dalam perusahaan secara tidak langsung karyawan merasa dihargai dan di motivasi oleh atasannya yang akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penelitian ini mengartikan bahwa variabel yang bersangkutan antara motivasi dan kinerja karyawan saling berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Maruto *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Sari *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu $0,002 < 0,05$. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ada kesesuaian teori yang sudah di jelaskan pada bab sebelumnya, yakni menurut Munandar (2013:381). Tuntutan fisik dan psikis, Kondisi yang menghasilkan prestasi kerja yang optimal terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik akan berdampak terhadap kesehatan mental seseorang karyawan. Kondisi fisik mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologis seseorang. Kondisi fisik dan psikis yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan memang sangatlah penting, dikarenakan apabila karyawan berada dalam kondisi fisik yang kurang sehat atau psikis yang sedang kurang baik secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan menjadikan pekerjaan tersebut menjadi beban yang tidak akan selesai sesuai ekspektasi karyawan dan perusahaan. Penelitian ini mengartikan bahwa variabel yang bersangkutan antara beban kerja dan kinerja karyawan saling berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Tjiabrata *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Chandra (2017)

yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, yang telah penulis lakukan maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : a) Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk. Semakin baik kompensasi yang berada di dalam perusahaan maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk, b) Variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk. Semakin baik motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya akan secara tidak langsung akan berdampak baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri didalam PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk dan dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan, dan c) Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk. Semakin sedikit beban kerja yang dirasakan karyawan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja di dalam perusahaan dan dapat dengan mudah mencapai tujuan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang di alami peneliti sebagai berikut : a) Faktor yang mempengaruhi Penelitian ini Kinerja Karyawan pada PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja sedangkan masih banyak variabel yang bisa digunakan dalam penelitian ini, dan b) Penelitian ini hanya mengambil responden pada karyawan PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk, dimana responden merupakan homogen atau sejenis. Responden penelitian sebanyak 65 orang yaitu karyawan yang bekerja di PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk.

Saran

Hasil penelitian pada PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut : a) PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk dapat mempertahankan dan meningkatkan faktor Kompensasi yang di rasa beberapa karyawan berbeda dalam memberikan tunjangan agar kinerja karyawan jauh lebih baik lagi, b) PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk dapat mempertahankan dan meningkatkan faktor Motivasi menurut karyawan kurang dalam memberikan dorongan dalam semangat bekerja, dan c) PT Gunawan DianJaya Steel, Tbk dapat lebih memperhatikan kondisi karyawannya dan terlalu diforsir terlalu bekerja tanpa di berikan hari libur karena apabila karyawan yang merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan akan secara tidak langsung berdampak buruk kepada kinerjanya itu sendiri meskipun tiap taun bagian produksi mampu mencapai target yang berikan oleh perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita, M. M. dan F. Umar. 2014. Pengaruh budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PBJS Ketenagakerjaan Kantor pusat. *Jurnal Analisis*. 3(2): 172 - 179.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Penerbit Gaya Media. Yogyakarta.
- Chandra, B. 2017. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju persada sukabumi. *Jurnal manajemen bisnis*. 2(5): 40-54
- Fahmi, I. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, H. T. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE . Yogyakarta.
- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Sumber Daya Manusia Edisi ke II*. Alfabeta. Bandung.
- Maruto, A., Y. Ananda., dan Mulyanadi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen dan bisnis*. 1(1): 1-10.
- Mulyadi. 2015. *Sistem Manajemen Pegawai*. Cetakan Kesembilan.Salemba empat. Jakarta.
- Munandar, U. 2013. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*.Rineka Cipta. Jakarta.
- Pasolong, H. 2010. *Teori Administrasi Publik*.Alfabeta: Bandung.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*.Edisi Keenam. Rajagrafindo persada: Bandung.
- Sari, S. Y., Febriani., dan B. Yasinta. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiga karsa Satria Tbk Cabang Padang. ISSN: 2301-5268. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.6. No.1.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima.PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supriyadi.,T.Widianto., dan R. Setyawasih. 2017. Pengaruh Komepnsasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 9778-2576. *Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan*. 13(2): 1-15
- Suryaningrum. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negri Yogyakarta.
- Suwatno. 2001. *Azas Azas Sumber Daya Manusia*. Sucipress. Bandung
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*.Harapan Press. Surakarta.
- Tjiabrata, F. R., B. Lumanaw., dan L. O. H. Dotulang. 2017. Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SABAR GANDA MENADO. ISSN 2303-1174. *Jurnal Emba*. 5(2): 1570-1580
- Triana. 2015. *PengantarManajemen (3 in)*. Mediaterra. Kebumen.
- Zameer, H., S. Ali., W. Nisar., dan M. Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan .*International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*4(1): 293-298.