

## PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUMBER TEHNIK NUSANTARA

**M Arif Fadlun Nu'em**  
*ariffadlunnuem@gmail.com*  
**Firdaus Marsahala Sitohang**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to detect how far the effect of workload, work motivation, and compensation on employees' performance at PT. Sumber Teknik Nusantara. The research was quantitative with a causal-comparative as approach. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (census) in which all members of the population were the sample. Furthermore, the population was all employees of PT. Sumber Teknik Nusantara, consisting of 50 employees. Additionally, the research data use is primary data. The source of the data use by the researchers was obtained directly from employees of PT Sumber Teknik Nusantara sources through distributed questionnaires. Data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20. The research result concluded that workload had a negative and significant effect on the employees' performance at PT. Sumber Teknik Nusantara. On the other hand, motivation had a positive effect on the employees' performance at PT. Sumber Teknik Nusantara. In contrast, compensation had a positive but insignificant effect on the employees' performance at PT. Sumber Teknik Nusantara.*

*Keywords: Workload, Work Motivation, Compensation, Employees Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Teknik Nusantara. Penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara, dengan jumlah responden berjumlah 50 orang karyawan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Sumber data yang digunakan oleh peneliti diperoleh langsung dari karyawan PT Sumber Teknik Nusantara melalui kuesioner yang disebar. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product And Service Solution*) Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagai salah satu sumber daya yang terus berkembang sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Mengingat di era globalisasi saat ini persaingan di dunia usaha dari berbagai macam bidang berjalan dengan sangat ketat, tidak terkecuali pada bidang penyediaan jasa kontraktor dan *agency sales* jaringan.

PT Sumber Teknik Nusantara adalah sebuah perusahaan penyedia jaringan fiber optic yang di naungi oleh PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. PT Sumber Teknik Nusantara beralamat di JL. Ketapang III No. 2 RT.004 RW.002 Sukodono Sidoarjo. Setiap sumber daya manusia di PT Sumber Teknik Nusantara dipilih berdasarkan kualitas, *professional*, *intelligent* serta kemampuan

yang baik demi mencapai target. PT Sumber Teknik Nusantara menerapkan sistem kerja yang efisien dan terfokus untuk memberikan layanan jasa yang terbaik, selain itu kepuasan pelanggan merupakan hal yang di prioritaskan oleh PT Sumber Teknik Nusantara. Oleh sebab itu kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara sangat diperhatikan, dengan tujuan agar dapat memberikan layanan yang terpercaya oleh konsumen.

Kemajuan teknologi yang terus berkembang pesat di masyarakat mengakibatkan kebutuhan akan jaringan data seluler semakin tinggi. Kebutuhan yang besar untuk dapat selalu mengakses internet membuat masyarakat beralih ke penggunaan Wifi yang dirasa lebih hemat daripada data seluler. Banyaknya perusahaan penyedia jaringan fiber optik membuat calon pelanggan bingung dalam memilih perusahaan mana benar-benar dapat menyediakan jaringan sesuai kebutuhan mereka. Persaingan usaha yang semakin ketat ini mengharuskan perusahaan untuk menetapkan target kerja kepada karyawannya sebagai bentuk dari usaha perusahaan dalam mencapai penjualan yang tinggi. Seperti PT Sumber Teknik Nusantara yang menetapkan target kepada beberapa unit kerja yang ada, salah satunya yaitu unit kerja divisi PSB (Pasang Baru). Divisi PSB (Pasang Baru) merupakan divisi yang bertugas untuk memberikan jasa instalasi ke rumah pelanggan maupun *corporate*. Berikut ini merupakan target pelanggan dan realisasi unit kerja PSB (Pasang Baru) periode Januari-Juni 2022, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Target Pelanggan dan Realisasi Unit Kerja PSB Periode Januari-Juni 2022**

No	Bulan	Target (Pelanggan)	Realisasi (Pelanggan)
1.	Januari	100	115
2.	Februari	100	97
3.	Maret	100	88
4.	April	100	86
5.	Mei	100	84
6.	Juni	100	79

Sumber: Hasil Olah Data Target Kerja PSB (Pasang Baru) PT Sumber Teknik Nusantara

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa, pada periode Januari-Juni 2022 unit kerja PSB (Pasang Baru) memperoleh target kerja sebesar 100 pelanggan perbulannya. Pada bulan Januari divisi PSB berhasil melampaui target yang telah di tetapkan oleh perusahaan dengan merealisasikan 115 pelanggan. Akan tetapi pada bulan-bulan selanjutnya, yaitu Februari-Juni unit kerja PSB tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahkan jika dilihat melalui tabel tersebut dapat diketahui bahwa kinerja unit PSB (Pasang Baru) cenderung menurun dari bulan Februari-Juni 2022. Sehubungan dengan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang ditetapkan perusahaan (target kerja) pada unit PSB (Pasang Baru) periode Januari -Juni 2022 mengalami penurunan yang cukup drastis. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara?. Kemudian berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Beban Kerja**

Permendagri No.12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban merupakan suatu proses analisa waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerja (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal Kurnia (2010:64). Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan atau tanggung jawab yang diterima oleh karyawan berdasarkan jabatan atau unit kerja dalam suatu organisasi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata dan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berlebihan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Hamali (2018:133), adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Menurut Hasibuan (2016:111), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan penggairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

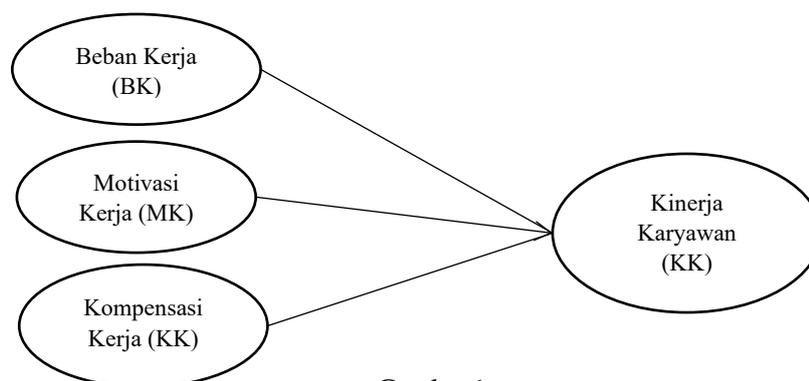
### **Kompensasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:67) semua pendapatan dalam bentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima pekerja sebagai imbalan atas layanan. Menurut Sedarmayanti (2017:263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka yang diberikan kepada perusahaan dianggap remunerasi. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang wajib diterima oleh pekerja yang diberikan oleh perusahaan tempat ia bekerja baik berupa uang, barang, atau yang lainnya untuk memenuhi kebutuhan pekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:206) Kinerja karyawan adalah hasil kinerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan oleh setiap manajer. Kinerja yang terpelihara dan berkembang akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Perencanaan yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif.

## Rerangka Pemikiran



Gambar 1  
Rerangka Pemikiran

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutarto (2006:122) berpendapat bahwa beban aktivitas suatu organisasi atau masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya bersifat adil dan merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan. Beban kerja yang terlalu berat menyebabkan stress terhadap karyawan, hal tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan penelitian Iskandar dan Sembada (2012) dan Karauwan *et al.* (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Silva *et al.* (2021) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009:184). Seseorang dengan motivasi yang baik cenderung akan menjalankan tugasnya dengan optimal. Mangkunegara (2015:14) menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Gultom (2015) dan Wahyudi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara

#### Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas jasa yang telah dilakukan. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena menjadi dorongan utama bagi seseorang karyawan, tetapi kompensasi juga penting karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan, dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien (Nitisemito, 2012:116). Kenelak *et al.* (2016) serta Santosa dan Rosanto (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Objek**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018:13). Penelitian yang dilakukan adalah dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan PT Sumber Teknik Nusantara dengan tujuan mendapatkan data ilmiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Penelitian ini menetapkan populasi pada karyawan PT Sumber Teknik Nusantara bagian Pasang Baru (PSB) yang berjumlah 50 orang karyawan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data primer. Sumber data yang digunakan oleh peneliti diperoleh langsung dari karyawan PT Sumber Teknik Nusantara melalui kuesioner yang disebarakan meliputi Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan terhadap perusahaan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling atau secara tidak acak yaitu sampel jenuh. Menurut Arikunto (2017:104) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria pada jumlah populasi yang dimana jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang dapat digunakan yaitu seluruh populasi, namun apabila jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka populasi yang dapat digunakan yaitu 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi yang akan diteliti. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara bagian Pasang Baru (PSB) sejumlah 50 orang karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survey dimana metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018:93) skala likert adalah skala dengan indikator sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social yang terukur.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Beban kerja, Motivasi kerja, Kompensasi kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai terhadap PT Sumber Teknik Nusantara.

### **Variabel Bebas**

#### **Beban Kerja**

Beban kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai besaran pekerjaan atau tanggung jawab yang diterima oleh karyawan PT Sumber Teknik Nusantara berdasarkan jabatan atau unit kerja dalam suatu organisasi. Menurut Putra (2012:36) dalam beban kerja ada beberapa indikator yaitu: (1) Target yang harus dicapai, (2) Kondisi pekerjaan, (3) Penggunaan waktu, (4) Standar pekerjaan

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong karyawan PT Sumber Teknik Nusantara untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator motivasi kerja menurut Maslow (dalam Hamali 2016:136-137) yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan rasa memiliki, (4) Kebutuhan harga diri, (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

### **Kompensasi Kerja**

Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang harus di bayarkan karyawan PT Sumber Teknik Nusantara kepada karyawan sebagai akibat dari hubungan kerja yang terjadi. Indikator kompensasi menurut Dessler (2015:418) yaitu: (1) Gaji pokok, (2) Tunjangan, (3) Insentif.

### **Variabel Terikat**

#### **Kinerja Karyawan**

Variabel Terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT Sumber Teknik Nusantara (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9). Menurut Robbins (2016:260) terdapat indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut : (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efisiensi, (5) Kemandirian.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016: 63). Item kuesioner yang valid adalah item dengan skor item yang memiliki korelasi kuat dengan total skor variabelnya. Kriteria penelitian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah suatu angka yang menggambarkan konsistensi suatu alat ukur dalam menghasilkan data atau informasi yang relatif sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang responden adalah konsisten atau relatif sama dalam beberapa kurun waktu tertentu (Ghozali, 2017: 47). Data dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* adalah  $\geq 0,60$  maka dapat dikatakan reliabel sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* adalah  $< 0,60$  maka dapat dikatakan tidak reliabel.

##### **Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menjabarkan sebagaimana adanya tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan untuk digeneralisir. Statistik deskriptif dapat dilakukan dengan menunjukkan distribusi frekuensi, ukuran-ukuran pemusatan dan ukuran-ukuran penyebaran data. Ukuran pemusatan meliputi rerata, nilai tengah dan modus sedangkan ukuran penyebaran dapat dijelaskan melalui standar deviasi, jangkauan dan varians. Untuk mengetahui frekuensi pada setiap variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$Rs = \frac{m - 1}{m}$$

$$Rs = \frac{5 - 1}{5}$$

$$Rs = 0,8$$

Keterangan :

Rs = Rentang skala

m = Jumlah alternatif jawaban pada setiap item

Perhitungan dengan rumus tersebut akan menghasilkan rentang jawaban yang diklasifikasikan sebagai berikut :

1. 1,00-1,80 = sangat tidak setuju
2. 1,81-2,60 = tidak setuju
3. 2,61-3,40 = cukup setuju
4. 3,41-4,20 = setuju
5. 4,21-5,00 = sangat setuju

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari *program for social science statistics (SPSS)* versi 20 akan diketahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2017:95) analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

$$KK = a + b_1BK + b_2MK + b_3KK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1BK$  : Koefisien regresi linier variabel Beban Kerja

$b_2MK$  : Koefisien regresi linier variabel Motivasi Kerja

$b_3KK$  : Koefisien regresi linier variabel Kompensasi Kerja

e : *Standart error*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji ini hendak menguji apakah residual data pada model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas dilakukan dengan menjalankan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal. Namun jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016:154-158).

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dijalankan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2016:103). Uji ini hanya dilakukan jika variabel independen lebih dari 1. Model regresi dinyatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi multikolinieritas adalah pengujian VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF  $\leq 10$  atau nilai *tolerance*  $> 0,1$  (Ghozali, 2016:103-105).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengidentifikasi terjadinya ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi lain pada model regresi (Ghozali, 2016:134). Penelitian ini mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Jika pada grafik tidak membentuk pola tertentu yang jelas seperti melebar, bergelombang, menyempit, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Menurut Ghozali (2016:98), uji F-statistik dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh agregat yang sama dengan variabel dependen. Pengaturan dengan uji-F adalah apabila tingkat signifikansi uji  $F \leq 0,05$  maka model layak untuk digunakan sedangkan apabila tingkat signifikansi uji  $F > 0,05$  maka menunjukkan model tidak layak digunakan.

### Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi merupakan alat yang dapat digunakan untuk melihat kesesuaian dan keakuratan antara garis regresi dan data sampel. Kriteria analisis koefisien determinasi adalah apabila nilai ( $R^2$ ) mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan lemah sedangkan apabila nilai ( $R^2$ ) mendekati 1, pengaruh variabel independen pada variabel terikat dikatakan lemah, sedangkan variabel terikat dikatakan kuat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t adalah pengujian yang dilakukan oleh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) secara terpisah. Aturan untuk memutuskan menerima atau menolak adalah apabila nilai signifikan pada uji-t  $\leq 0,05$ , maka PK, MK dan LK berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan apabila nilai signifikan pada uji-t  $> 0,05$ , maka PK, MK dan LK tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Sumber Teknik Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa kontraktor dan *agency sales* jaringan *fiber optic* selama kurang lebih 10 tahun. PT. Sumber Teknik Nusantara berfokus untuk senantiasa meningkatkan kualitas, profesionalitas dan intelegensi sumber daya manusia yang dimiliki demi mencapai target-target yang ditetapkan oleh klien. PT. Sumber Teknik Nusantara menjunjung pentingnya kepuasan konsumen sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan untuk setiap proyek yang dikerjakan. Perusahaan berlokasi di Jl. Ketapang III no. 2 RT 004 RW 002, Sukodono, Sidoarjo, Jawa Timur.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan uji *Pearson Product Moment* dengan mengidentifikasi item-item yang memiliki korelasi kuat dengan total skor setiap variabelnya. Hasil uji validitas ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
Beban Kerja (BK)	BK1	0.773	Valid
	BK2	0.849	Valid
	BK3	0.710	Valid
	BK4	0.715	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0.656	Valid
	MK2	0.876	Valid
	MK3	0.516	Valid
	MK4	0.788	Valid
	MK5	0.876	Valid
Kompensasi Kerja (KO)	KO1	0.680	Valid
	KO2	0.793	Valid
	KO3	0.772	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0.757	Valid
	KK2	0.662	Valid
	KK3	0.694	Valid
	KK4	0.682	Valid
	KK5	0.793	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap item kuesioner memiliki koefisien korelasi pearson yang cukup tinggi yakni mendekati nilai 1. Penilaian validitas item didasarkan pada perbandingan antara nilai r tabel dan r hitung. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya. Nilai r tabel untuk sampel sejumlah 50 adalah 0,279. Pada tabel 2 diatas menunjukkan semua item kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari 0,279 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner bersifat valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Beban kerja	0.762	Reliabel
Motivasi kerja	0.803	Reliabel
Kompensasi kerja	0.608	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.762	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 3 menampilkan hasil uji reliabilitas di mana seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian bersifat reliabel dan menghasilkan data yang handal.

### Analisis Statistik Deskriptif Beban Kerja

**Tabel 4**  
**Deskripsi Beban Kerja**

Item	Indikator	Frekuensi					N	Rerata
		STS	TS	CS	S	SS		
BK1	Target Kerja	0	2	9	21	18	50	4,10
BK2	Kejadian tak terduga	0	8	10	25	7	50	3,62
BK3	Sesuai waktu kerja	0	2	13	25	10	50	3,86
BK4	Sesuai tenggat waktu	0	1	11	23	15	50	4,04
<b>Rerata</b>								3,91

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan secara keseluruhan variabel beban kerja memiliki rerata 3,91 yang termasuk kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target, selalu berusaha mengatasi kejadian tak terduga, selalu bekerja sesuai waktu kerja dan mampu menjalankan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan perusahaan. Secara keseluruhan responden setuju bahwa beban kerja mereka tinggi.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari 5 item kuesioner dengan sebaran jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel 5**  
Deskripsi Motivasi Kerja

Item	Indikator	Frekuensi					N	Rerata
		STS	TS	CS	S	SS		
MK1	Waktu Istirahat	0	0	8	29	13	50	4,10
MK2	Peralatan <i>safety</i>	0	3	7	32	8	50	3,90
MK3	Interaksi	0	0	5	22	23	50	4,36
MK4	Memberikan saran	0	1	9	24	16	50	4,10
MK5	Ide dan pengetahuan	0	3	7	32	8	50	3,90
<b>Rerata</b>								4,07

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan secara keseluruhan item kuesioner motivasi kerja berada pada kategori setuju, kecuali item MK3 yang masuk pada kategori sangat setuju. Artinya responden setuju bahwa mereka mendapatkan waktu istirahat, mendapatkan peralatan *safety*, mampu memberikan saran dan mampu menggunakan ide dan pengetahuan mereka. Responden juga sangat setuju bahwa mereka mampu berinteraksi secara baik dengan karyawan dan atasan. Secara keseluruhan variabel motivasi kerja memiliki rerata sebesar 4,07 yang termasuk kategori setuju, artinya secara umum responden memiliki motivasi kerja yang baik

### Kompensasi Kerja

**Tabel 6**  
Deskripsi Kompensasi Kerja

Item	Indikator	Frekuensi					N	Rerata
		STS	TS	CS	S	SS		
KO1	Gaji sesuai	0	0	2	24	24	50	4,44
KO2	Bonus sesuai	0	0	3	28	19	50	4,32
KO3	Tunjangan	0	0	3	26	21	50	4,36
<b>Rerata</b>								4,37

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa Ketiga item kompensasi kerja tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, demikian pula secara keseluruhan variabel ini memiliki nilai rerata sebesar 4,37 yang masuk pada kategori sangat setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa responden sangat setuju bahwa mereka mendapat gaji pokok sesuai standar perusahaan tepat waktu, responden sangat setuju bahwa bonus yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan mereka, responden juga sangat setuju bahwa mereka mendapat tunjangan apabila hasil pekerjaan mereka melebihi target yang ditetapkan.

## Kinerja Karyawan

Tabel 7  
Deskripsi Kinerja Karyawan

Item	Indikator	Frekuensi					N	Rerata
		STS	TS	CS	S	SS		
KK1	Kualitas kerja	0	0	2	30	18	50	4,32
KK2	Target pekerjaan	0	0	7	30	13	50	4,12
KK3	Tepat waktu	0	0	4	23	23	50	4,38
KK4	Peralatan kerja	0	0	3	26	21	50	4,36
KK5	Bekerja mandiri	0	0	4	27	19	50	4,30
<b>Rerata</b>								4,30

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 7 dapat menunjukkan bahwa Seluruh item kuesioner pada variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat setuju, kecuali item KK2 yang masuk pada kategori tinggi atau setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja responden sangat sesuai dengan standar yang ditetapkan, responden setuju bahwa mereka selalu berusaha mencapai target pekerjaan, responden sangat setuju bahwa mereka berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Responden juga sangat setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan peralatan yang tersedia, serta dapat bekerja.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8  
Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Konstan	3,679	0,713	
Beban kerja	-0,279	0,075	-0,409
Motivasi kerja	0,381	0,089	0,466
Kompensasi kerja	0,036	0,106	0,036

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 8 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 3,679 - 0,279 BK + 0,381 MK + 0,036 KO + e$$

Konstanta pada persamaan regresi di atas adalah sebesar 3,679 artinya apabila beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja bernilai konstan atau dalam keadaan kontrol, maka kinerja karyawan akan sebesar 3,679 satuan. Beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,279 yang artinya apabila beban kerja turun sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan sebesar 0,279 satuan dengan mengasumsikan variabel lainnya dalam kondisi tetap. Motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,381. Hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,381 satuan, dengan anggapan bahwa variabel lainnya dalam kondisi tetap. Kompensasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,036, yang berarti apabila kompensasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,036 satuan. Hal ini juga mengasumsikan variabel lain dalam kondisi tetap.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 9**  
**Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,720
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,678

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar  $0,678 \geq 0,05$  pada taraf kepercayaan penelitian sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa residual data pada model resgresi telah terdistribusi mengikuti kurva normal. Dengan demikian tidak terjadi gangguan normalitas pada model regresi.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 10**  
**Uji Multikolinieritas**

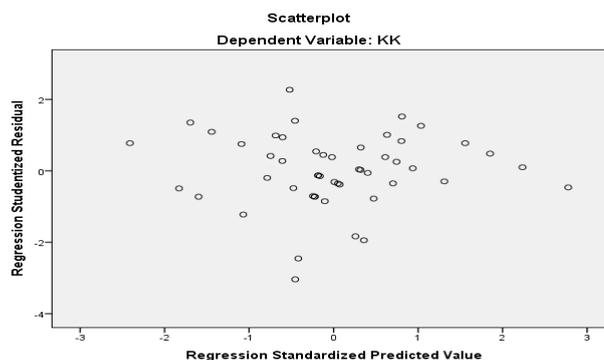
Variabel	VIF	Tolerance
Beban kerja	1,084	0,922
Motivasi kerja	1,060	0,943
Kompensasi kerja	1,034	0,967

Sumber : data primer diolah, 2023

Pada Tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya antar variabel independen tidak memiliki korelasi yang kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Penelitian ini menampilkan grafik *scatterplot* untuk mengidentifikasi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : data primer diolah 2023

Bedasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa residual data tersebar secara cukup merata tanpa membentuk pola tertentu, atau mengumpul di titik tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

**Tabel 11**  
**Uji F**

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regression	4,455	3	1,485	14,340	0,000
Residual	4,764	46	0,104		
Total	9,219	49			

Sumber : data primer diolah 2023

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai Sig adalah sebesar  $0,000 \leq 0,05$  (5%) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian layak dipergunakan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 12**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std Error of the Estimate</b>
1	0,695	0,483	0,450	0,321

Sumber : data primer diolah 2023

Koefisien determinasi pada tabel di atas adalah 0,483 atau sebesar 48,3%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja mampu mempengaruhi perubahan kinerja karyawan sebesar 48,3% sedangkan 51,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Hipotesis dengan t test**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
BK → KK	0,001	Signifikan
MK → KK	0,000	Signifikan
KO → KK	0,738	Tidak signifikan

Sumber : data primer diolah 2023

Uji hipotesis pertama menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai Sig sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara diterima. Uji hipotesis kedua menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara diterima. Uji hipotesis ketiga menguji pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai Sig sebesar 0,738. Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara ditolak.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada sub bab sebelumnya diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan dengan nilai signifikansi 0,001 yang bernilai lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara dapat diterima. Pengaruh beban kerja ini memiliki arah negatif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang bernilai (-0,279). Pengaruh negatif ini dapat diartikan bahwa peningkatan beban kerja di PT. Sumber Teknik Nusantara akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Pengaruh negatif atas beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat terjadi mengingat beban kerja yang tinggi baik berupa beban fisik maupun mental, berdampak pada meningkatnya stress kerja yang dirasakan karyawan, kondisi ini terjadi tidak hanya pada karyawan perempuan namun juga karyawan laki-laki (Ardini, 2013; Kasmarani, 2012). Stress kerja sendiri merupakan ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir, dan ditemukan sebagai salah satu faktor pemicu menurunnya kinerja karyawan dan prestasi mereka di tempat kerja (Buulolo, 2021:58).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rolos, Sambul dan Rumawas (2018) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil riset Paramitadewi (2017) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Tabanan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data dengan aplikasi SPSS 20 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 yang bernilai lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara dapat diterima. Motivasi kerja ini memiliki pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,381. Pengaruh positif ini dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya motivasi kerja karyawan, akan berdampak pada peningkatan kinerja di perusahaan, demikian sebaliknya apabila karena sebab tertentu motivasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Gultom (2015) dan Wahyudi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Julianry *et.al.* (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada kementerian komunikasi dan informatika.

### **Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi kerja adalah 0,738 yang bernilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis ketiga yang berbunyi kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Kompensasi ini tidak berpengaruh dengan arah positif ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,036. Tidak adanya pengaruh signifikan artinya meskipun terdapat peningkatan kompensasi bagi karyawan, belum tentu berdampak pada perubahan kinerja karyawan. responden mengakui bahwa mereka mendapatkan gaji pokok, bonus dan tunjangan sebagaimana ditetapkan oleh standar perusahaan, namun kondisi ini tidak mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena meskipun karyawan menerima kompensasi sebagaimana mestinya, namun karyawan membutuhkan dana operasional yang diambil dari pendapatan mereka sendiri, misalnya untuk kebutuhan ongkos bensin pada saat mengunjungi daerah yang jauh untuk instalasi kabel fiber, dan sejenisnya.

Hasil penelitian ini serupa dengan temuan Mudakir dan Zainuri (2018) bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Demikian pula Rianda dan Winarno (2022) yang meneliti pegawai PT Rajasaland Bandung, bahwa kompensasi tidak berdampak pada perubahan kinerja pegawai. Hal tersebut disinyalir terjadi karena hal terpenting bagi pegawai adalah mereka mendapatkan pekerjaan dan tidak menjadi pengangguran, sedangkan kompensasi dipersepsi sebagai hak yang sudah semestinya mereka terima. Bagi karyawan, kompensasi adalah hak yang mereka terima atas kinerja yang mereka tunjukkan, bukan merupakan instrumen yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan data dan analisis yang dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat diambil sejumlah simpulan sebagai berikut : (1) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara, (3) Kompensasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Teknik Nusantara.

### **Keterbatasan**

Beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat menjadi rujukan atau pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain: (1) Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dengan instrumen kuesioner. Penggunaan kuesioner yang diisi oleh karyawan dirasa efektif untuk mengetahui penilaian mereka terhadap beban kerja yang mereka rasakan, motivasi selama bekerja dan kompensasi yang diterima selama bekerja di perusahaan. Namun penggunaan kuesioner yang bersifat *self assesment* dirasa kurang cocok untuk menilai kinerja karyawan, karena karyawan dapat memberikan penilaian *overrated* terhadap kinerja mereka sendiri, (2) Penelitian ini mengambil objek penelitian berupa perusahaan dengan jumlah karyawan yang relatif kecil yakni 50 orang. Hasil penelitian dapat berbeda apabila penelitian melibatkan lebih banyak responden dengan karakteristik yang bervariasi, atau melibatkan perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang berbeda.

### **Saran**

Saran bagi penelitian selanjutnya antara lain: (1) Penelitian berikutnya dapat menggunakan kuesioner dengan bentuk penilaian *self assesment* bagi beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja namun untuk variabel kinerja karyawan lebih baik menggunakan kuesioner yang dinilai oleh atasan dari karyawan yang bersangkutan, (2) Penelitian selanjutnya dapat memilih objek penelitian berupa perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang berbeda, atau perusahaan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.

Serta saran bagi PT Sumber Teknik Nusantara antara lain: (1) Perusahaan disarankan untuk merancang beban kerja yang disesuaikan dengan karakteristik karyawannya, antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan akhir yang ditempuh. Beban kerja yang diberikan secara proporsional akan membantu karyawan untuk mengelola stres kerja yang mereka rasakan, dengan demikian tingkat kinerja diharapkan akan tetap baik. (2) Perusahaan disarankan untuk memelihara motivasi karyawan, dengan memberikan stimulus eksternal agar karyawan tetap merasakan semangat kerja sepanjang tahun. Adapun stimulus yang dimaksud antara lain mengadakan *family gathering*, pelatihan dengan format yang menyenangkan, *focus group discussion* untuk mendengar masukan dari karyawan, dan lain sebagainya, (3) Perusahaan disarankan untuk memberi perhatian kepada karyawan yang selama ini menggunakan uang pribadinya untuk dana operasional. Apabila perusahaan berkenan mengambil kebijakan *reimburse* dana operasional, karyawan dapat lebih leluasa

mengelola kompensasi yang mereka terima sehingga kinerja yang baik dapat dipertahankan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta: Jakarta
- Ardini, R. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas, Dan Motivasi Terhadap Kualitas". *Majalah Ekonomi*. 3: 329-349.
- Buulolo, F. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. 4(2).
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- \_\_\_\_\_. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gultom, D.K. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 14(2).
- Hamali, A. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru: Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta
- Iskandar, S. dan G.G. Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalerang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 6 (1).
- Karauwan, R., V.P.K. Lengkong, dan C. Mintardjo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. 3 (3).
- Kenelak. D., R.J. Pio, dan S.G. Kaparang. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4 (4).
- Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya: Bandung
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mundakir, M dan M. Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. 1(1).
- Permendagri. 2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Putra, A.S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi. Institut Pertanian Bogor*.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Keempat, BPA UGM Jogjakarta
- Santosa, J, dan O. Rosanto. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. 3(2).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung
- Subroto, S. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke 1)*. CV Alfabeta: Bandung

- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta: Bandung
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1).
- Sunyoto. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group: Jakarta
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press : Yogyakarta
- Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic, Accounting, Management and Business*. 2(3).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta