

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT PROTEKNIK MEGA PERSADA SURABAYA)

Silvia Dwi Yuniarti
silviadwiuniarti9@gmail.com
Prijadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determinate and analyze the effect of compensation, workload, and motivation on the employees' performance at PT Proteknik Mega Persada Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees (sales, administrative, technician, and storage) at PT Proteknik Mega Persada Surabaya. The data collection technique used non-probability sampling. The sampling technique used saturated sampling, in which all population members were the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to 40 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25.0. The hypothesis test or t-test result showed that compensation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Proteknik Mega Persada Surabaya. On the other hand, workload had a negative and significant effect on the employees' performance at PT Proteknik Mega Persada Surabaya. In contrast, motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Proteknik Mega Persada Surabaya.
Keywords: Compensation, Workload, Motivation, Employees' Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya. Variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini antara lain Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan (bagian Sales, Admin, Teknisi, dan Gudang) PT Proteknik Mega Persada Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, dimana pengambilan sampel berdasarkan seluruh populasi dalam suatu perusahaan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden dengan jumlah sebanyak empat puluh responden. Teknik analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS versi dua puluh lima. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis atau uji t sebagai berikut, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung dalam kemampuan sumber daya manusianya, maka dari itu suatu perusahaan harus memanfaatkan sebaik mungkin potensi dari sumber daya manusia yang berada disana. Kesuksesan karyawan bisa dilihat dari kemampuan individu karyawan serta dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan juga ikut berpartisipasi dalam hal memotivasi setiap karyawannya agar mereka dapat bekerja semaksimal mungkin dengan selalu memerhatikan tingkat kompensasi serta pembebanan kerja terhadap tiap karyawannya. Dengan adanya motivasi kerja dalam perusahaan membuat karyawan melakukan tindakan sesuai keinginan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai keinginan jabatan lebih tinggi dalam perusahaan.

PT Proteknik Mega Persada (PMP) merupakan perusahaan yang ditunjuk sebagai distributor resmi untuk SIEMENS (FLENDER) Divisi *Mechanical Drives*, yang mencakup produk *Gearbox*, *Geared Motor*, *Coupling* dan *Electric Motor* yang berkualitas serta menyediakan drive mekanis untuk industri di seluruh dunia. Dalam riwayat perjalanannya, perusahaan ini telah sukses menyelesaikan berbagai proyek krusial di berbagai sektor termasuk di antaranya bangunan komersial, industri, infrastruktur jalan dan jembatan, serta proyek-proyek yang berkaitan dengan khalayak umum. PT Proteknik Mega Persada (PMP) menyediakan layanan yang menyeluruh mulai dari perencanaan, desain, konstruksi, hingga pengendalian proyek serta mampu mendatangkan pemecahan masalah secara inovatif dan berkesinambungan guna memenuhi ekspektasi *client* dan menghadapi tantangan teknis yang sangat kompleks.

Kesuksesan beragam kegiatan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada beberapa aspek, namun aspek yang paling utama adalah aspek pada sumber daya manusia (SDM). Masalah yang ada di PT Proteknik Mega Persada (PMP) dapat dilihat dari pemberian beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan sehingga menurunkan kinerja mereka. Beban kerja yang dimaksud adalah tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan desakan waktu dan target, karyawan dituntut mampu menuntaskan kewajibannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan apabila tidak memenuhi target, maka akan diberikan surat peringatan pertama hingga surat peringatan ketiga. Apabila karyawan tersebut tetap tidak mampu menjual sesuai target, maka akan diputus kontraknya oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memiliki solusi seperti pemberian kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Kompensasi diberikan tiap tahunnya oleh perusahaan berupa tunjangan hari raya, akomodasi transportasi dan bonus tahunan atas penjualan mesin selama setahun. Diharapkan pemberian kompensasi ini akan menaikkan tingkat motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berikut data penjualan perusahaan selama tahun 2022:

Tabel 1
Rangkuman Pemasukan Pre-Order 2022 Per Bulan

Bulan	Total Incoming (IDR)	Ppn 11%	Total Incoming	Persentase
Januari	4.190.144.200	460.915.862	4.651.060.062	-
Februari	4.144.402.800	455.884.308	4.600.287.108	-1,1%
Maret	2.673.924.115	294.131.653	2.968.055.768	-55,0%
April	2.885.608.676	317.416.954	3.203.025.630	7,3%
Mei	3.389.064.830	372.797.131	3.761.861.961	14,9%
Juni	3.473.053.350	382.035.869	3.855.089.219	2,4%
Juli	3.144.135.000	345.854.850	3.489.989.850	-10,5%
Agustus	5.262.115.000	578.832.650	5.840.947.650	40,2%
September	3.428.006.678	377.080.735	3.805.087.413	-53,5%
Oktober	4.747.794.923	522.257.442	5.270.052.365	27,8%
November	2.116.965.545	232.866.210	2.349.831.755	-124,3%
Desember	3.446.187.810	379.080.659	3.825.268.469	38,6%
Total	42.901.402.927	4.719.154.322	47.620.557.249	

Sumber : Data Sekunder, 2023 (diolah)

Berdasarkan data di atas, bahwa persentase dari bulan Januari 2022 sebesar (nihil), bulan Februari 2022 mengalami peningkatan sebesar -1,1%, bulan Maret mengalami

penurunan sebesar - 55,0%, bulan April - Juli 2022 mengalami kenaikan secara berturut-turut sebesar 7,3%, bulan Agustus 2022 mengalami kenaikan sebesar 40,25%, bulan September 2022 mengalami penurunan sebesar - 53,5%, bulan Oktober 2022 mengalami kenaikan sebesar 27,8%, bulan November 2022 mengalami penurunan kembali sebesar -124,3%, bulan Desember mengalami kenaikan kembali sebesar 38,6%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan selama 2022 mengalami fluktuasi. Jika hal tersebut terus dibiarkan, maka akan berdampak buruk PT Proteknik Mega Persada dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu, peneliti perlu mengadakan riset lebih lanjut untuk mengetahui variabel apa saja yang nantinya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam rangka merealisasikan sasaran, tujuan, misi serta visi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya bila individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu. Perusahaan diwajibkan memantau secara berkala kinerja karyawannya, sebab karyawan merupakan aset dan kinerja mereka turut memberi andil terhadap tujuan perusahaan.

Peneliti menemukan beberapa kajian teoritis yang dilakukan oleh para ahli, salah satunya menurut Wirawan (2015:272), menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain (1) Lingkungan Eksternal Organisasi (faktor ekonomi mikro dan makro organisasi, politik, kehidupan sosbud dan agama masyarakat, serta kompetitor), (2) Lingkungan Internal Organisasi (visi, misi, dan tujuan organisasi, teknologi, sistem manajemen, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, dan rekan kerja), (3) Faktor Internal Karyawan (etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, pengetahuan, pengalaman, dan motivasi). Sedangkan menurut Notoatmodjo (2015: 126) faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi serta motivasi. Adapun pendapat lainnya mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya gaji atau upah, kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepemimpinan (Hasibuan, 2019: 130). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dirangkum secara individual (kemampuan kerja, penghargaan pribadi, pendidikan, disiplin), secara institusional (hukuman atau jalur karir, lingkungan kerja, kepemimpinan, politik kerja, kompensasi, upah, dan budaya organisasi), secara psikologis (kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kenyamanan) (Aryanta *et al.*, 2019). Sedangkan menurut Afandi (2021:86-87) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Disamping adanya penelitian menggunakan kajian teoritis, peneliti juga mendapatkan kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu di antaranya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, motivasi, dan beban kerja (Hanaz, 2020). Menurut Ramdhan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja yaitu kompensasi dan masa jabatan. Selain itu, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan pengembangan karir (Hidayat dan Satio, 2023).

Peneliti meninjau beberapa variabel yang ada, variabel pertama kompensasi, peneliti memilih variabel ini dikarenakan kurangnya kepastian dalam pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Syah *et al.* (2023) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sari dan Wondal *et al.* (2019) menyatakan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedua yaitu beban kerja, peneliti menetapkan variabel tersebut dikarenakan adanya ketidakpastian antara pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Rohman dan Ichsan (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Putri dan Endratno (2023) menyatakan

beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga yaitu motivasi, peneliti memilih variabel motivasi ini dikarenakan tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Hotiana dan Febriansyah (2018) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siahaan dan Bahri (2019) menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang fenomena yang dikemukakan di atas, beserta studi teori, jurnal, peninjauan memilih variabel dan riset GAP. Maka penulis termotivasi memilih topik tersebut untuk menjadi sebuah judul penelitian yaitu "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Proteknik Mega Persada Surabaya)". Adapun permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Proteknik Mega Persada? (2) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Proteknik Mega Persada? (3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Proteknik Mega Persada? Sedangkan dalam tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya. (2) Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya. (3) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja agar perusahaan mencapai tujuan serta meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*. Sedangkan menurut Ganyang (2018: 1) manajemen sumber daya manusia terdiri atas dua kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering disamakan kata to manage yang artinya mengatur. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia merupakan tiap-tiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkoneksi dengan perusahaan.

Kompensasi

Menurut Olaniyi *et al.* (2020) bentuk kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Butarbutar *et al.* (2020) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balasan perusahaan atas jasa yang diberikan karyawan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak. Menurut Edison *et al.* (2017) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi normatif dan kompensasi kebijakan. Kompensasi normatif antara lain, Gaji atau upah, Tunjangan tetap (tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya atau keagamaan). Sedangkan kompensasi kebijakan yaitu, Tunjangan profesional, Tunjangan makan, Tunjangan transportasi, Bonus, Uang cuti, Jasa Produksi, Jatah liburan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan posisi atau unit organisasional dan merupakan hasil dari banyaknya pekerjaan yang terikat oleh waktu. Menurut Malino (2020) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh

suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Bogar *et al.* (2021) beban kerja didefinisikan sebagai banyaknya target pekerjaan atau target hasil yang perlu dicapai dalam rentang waktu tertentu. Adapun beberapa indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017: 33) di antaranya: (1) Kondisi pekerjaan, (2) Penggunaan waktu kerja, (3) Target yang harus dicapai.

Motivasi

Motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seseorang melakukan sesuatu hal (Lumbantobing, 2020). Menurut Pusparani (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah pengadalan proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada dalam motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Adapun beberapa indikator motivasi menurut Afandi (2018: 29) yang akan digunakan adalah: (1) Balas jasa, (2) Kondisi kerja, (3) Fasilitas kerja, (4) Prestasi kerja, (5) Pengakuan dari atasan, (6) Pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018: 193) Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Adapun menurut Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau tim di dalam perusahaan sesuai dengan peran dan tugasnya yang ditugaskan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tidak mengkompromikan hukum atau moral bahkan etika. Adapun beberapa indikator Kinerja karyawan menurut Afandi (2018: 89) yang akan digunakan adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas hasil kerja, (2) Kualitas hasil kerja, (3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, (4) Disiplin kerja, (5) Inisiatif, (6) Ketelitian, (7) Kepemimpinan, (8) Kejujuran, (9) Kreativitas.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Wahyuni dan Irfani (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Hidayat dan Satrio (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Rolos *et al.* (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

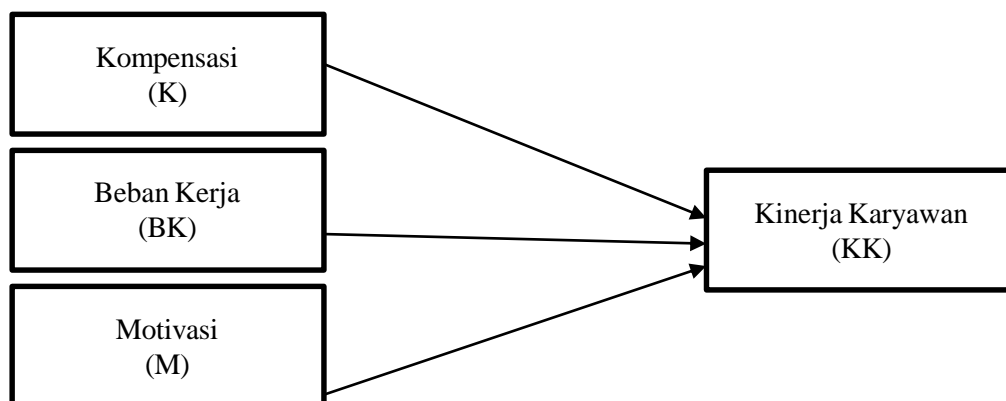
Keempat, Polakitang *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Esta Group Jaya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Pratisardy dan Lukito (2019) dengan judul Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keenam, Siahaan dan Bahri (2019) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini

menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan wujud nyata dari kinerja karyawan dengan pemberian bonus, tunjangan, dan fasilitas yang diperoleh seorang karyawan. Apabila karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan jerih payah mereka, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Wahyuni dan Irfani (2019) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Afrita *et al.* (2014) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal berbeda ditunjukkan oleh Hidayat dan Satrio (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan kapabilitas seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mempunyai target waktu yang telah ditentukan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan Rolos *et al.* (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Sugiharjo dan Aldata (2018) yang berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian Polakitang *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang akan mendorong mereka melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya menyatakan Pratisardy dan Lukito (2019) menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan Anjani *et al.* (2019) dan Harahap dan Tirtayasa (2020) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 7) Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena didalam penelitian menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menjelaskan data yang diperoleh agar hasil data lebih jelas dan akurat. Populasi merupakan sekumpulan objek yang telah dispesifikan atas dasar dan sifat-sifat tertentu. Menurut Morissan (2017:108) Populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari berbagai divisi, antara lain bagian sales, admin, teknisi mesin, serta bagian gudang pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data penelitian. Teknik sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan sebuah teknik dalam penentuan sampel dengan menganggap bahwa seluruh populasi dipakai sebagai sampel. Sebagian besar sampel yang digunakan dalam survei sebanding dengan sensus yang akan mempertimbangkan seluruh angkatan kerja sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data Jenis Data

Adapun jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran objek penelitian, meliputi: sejarah singkat, geografis objek, visi dan misi, dan struktur organisasi. Sedangkan data dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, dan hasil angket atau kuesioner.

Sumber Data

Pada penelitian ini, peneliti memakai dua sumber data yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber primer (tanpa perantara) berupa perorangan maupun kelompok. Lalu, data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diterima atau dicatat oleh orang lain).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, Peneliti mendapatkan data yang bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Proteknik Mega Persada. Daftar pertanyaan dalam survei ini mencakup topik terkait kompensasi, beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Responden hanya merespon dengan menandai pilihan jawaban yang disediakan dengan tanda tertentu. Peneliti akan menggunakan kuesioner skala likert 1-5, mengingat data penelitian ini berawal dari data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan.

Tabel 2
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Kriteria
1	Sangat Setuju	SS
2	Setuju	S
3	Ragu-Ragu	R
4	Tidak Setuju	TS
5	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: Sugiyono (2018)

Definisi Operasional Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya dalam bentuk material atau nonmaterial atas hasil kerja kerasnya dalam bekerja pada perusahaan tersebut. Menurut Edison *et al.* (2017) terdapat 2 indikator kompensasi yang dipakai sebagai tolak ukur yaitu kompensasi normatif dan kompensasi kebijakan. Berikut merupakan pembagiannya: (1) Kompensasi normatif, Gaji atau upah, Tunjangan tetap (tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya atau keagamaan), (2) Kompensasi kebijakan, Tunjangan profesional, Tunjangan makan, Tunjangan transportasi, Bonus, Uang cuti, Jasa Produksi, Jatah liburan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan posisi atau unit organisasional dan merupakan hasil dari banyaknya pekerjaan yang terikat oleh waktu Pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan desakan waktu dan target yang telah ditentukan. Adapaun indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) di antaranya: (1) Kondisi pekerjaan, (2) Penggunaan waktu kerja, (3) Target yang harus dicapai.

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan bagi seseorang sehingga dapat memunculkan perasaan semangat dalam melakukan suatu kegiatan, dengan kata lain motivasi merupakan energi yang menggerakkan diri karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya untuk bekerja agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhan karyawan. Adapun beberapa indikator motivasi menurut Afandi (2018:29) yang akan digunakan adalah: (1) Balas jasa, (2) Kondisi kerja, (3) Fasilitas kerja, (4) Prestasi kerja, (5) Pengakuan dari atasan, (6) Pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kecenderungan atau perilaku yang nampak dan ditampilkan pada setiap karyawan pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya sesuai dengan peran dan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, singkat kata kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan. Adapun beberapa indikator Kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) yang akan digunakan adalah sebagai berikut, (1) Kuantitas hasil kerja, (2) Kualitas hasil kerja, (3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, (4) Disiplin kerja, (5) Inisiatif, (6) Ketelitian, (7) Kepemimpinan, (8) Kejujuran, (9) Kreativitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Penelitian ini mendapat tanggapan mengenai pernyataan pada kuesioner tentang variabel kompensasi pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya sebagai berikut:

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (K)

No	Item	Skor					Total Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS		
1	Kompensasi 1	0	0	0	26	14	174	4,35
2	Kompensasi 2	0	0	0	35	5	165	4,125
3	Kompensasi 3	0	0	0	31	9	169	4,225
4	Kompensasi 4	0	0	1	28	11	170	4,25
5	Kompensasi 5	0	0	2	29	9	167	4,175
6	Kompensasi 6	0	0	0	31	9	169	4,225
7	Kompensasi 7	0	0	9	26	5	156	3,9
8	Kompensasi 8	0	0	6	27	7	161	4,025
9	Kompensasi 9	0	0	2	21	17	175	4,375
TOTAL							1506	
RATA-RATA								4,183

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dari Tabel 3 di atas, hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kompensasi lebih banyak yang memilih sangat setuju dengan pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang telah peneliti bagikan. Diketahui juga indikator tertinggi didapat oleh pernyataan K1 dan K9 masing- masing sebesar 4,35 dan 4,375 artinya pemberian upah sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah dapat membuat karyawan dapat bekerja sesuai ketentuan perusahaan serta pengadaan libur bersama seluruh karyawan tiap tahunnya oleh PT Proteknik Mega Persada Surabaya juga dapat membuat karyawan terbebas dari rasa bosan dan jenuh. Sedangkan indikator terendah didapat oleh pernyataan K7 sebesar 3,90 artinya pengambilan uang cuti tahunan oleh karyawan dapat dilakukan apabila tidak mengambil jatah cuti tahunan yang telah diberikan oleh PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Dalam penelitian ini, diperoleh tanggapan mengenai pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang variabel beban kerja pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (BK)

No	Item	Skor					Total Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS		
1	Beban Kerja 1	0	5	15	20	0	135	3,375
2	Beban Kerja 2	0	15	13	12	0	117	2,925
3	Beban Kerja 3	0	19	12	9	0	110	2,75
TOTAL							362	
RATA-RATA								3,017

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dari Tabel 4 di atas, hasil tanggapan dari responden terhadap variabel beban kerja rata-rata memilih ragu-ragu dengan pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang telah peneliti bagikan. Diketahui juga indikator tertinggi ada pada pernyataan BK1 sebesar 3,375 artinya adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya sehingga terjadi inefisiensi dalam bekerja. Sedangkan indikator terendah ada pada pernyataan BK3 sebesar 2,75 artinya adanya ketimpangan antara jumlah pegawai dengan target penjualan komponen yang ditetapkan oleh PT Proteknik Mega Persada Surabaya sehingga karyawan merasa terbebani dengan target penjualan tersebut.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Dalam penelitian ini, diperoleh tanggapan mengenai pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang variabel motivasi pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya yaitu sebagai berikut:

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (M)

No	Item	Skor					Total Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS		
1	Motivasi 1	0	6	1	21	12	159	3,975
2	Motivasi 2	0	2	1	28	9	164	4,1
3	Motivasi 3	0	2	3	24	11	164	4,1
4	Motivasi 4	0	7	7	22	4	143	3,575
5	Motivasi 5	0	3	5	29	3	152	3,8
6	Motivasi 6	0	2	9	23	6	153	3,825
TOTAL							935	
RATA-RATA								3,896

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dari Tabel 5 di atas, hasil tanggapan dari responden terhadap variabel motivasi rata-rata memilih setuju dengan pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang telah peneliti bagikan. Diketahui juga indikator tertinggi didapat oleh pernyataan M2 dan M3 sebesar 4,1 artinya lingkungan kerja yang ada pada PT Proteknik Mega Persada membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta pemberian fasilitas yang terbaik juga memadai oleh PT Proteknik Mega Persada dapat mempermudah karyawan dalam bekerja. Sedangkan indikator terendah didapat oleh pernyataan M4 sebesar 3,575 artinya setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk dapat promosi jabatan yang diberikan oleh PT Proteknik Mega Persada sehingga mereka merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, diperoleh tanggapan mengenai pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang variabel kinerja karyawan pada PT Proteknik Mega Persada Surabaya yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

No	Item	Skor					Total Skor	Mean
		STS	TS	R	S	SS		
1	Kinerja Karyawan 1	0	1	5	24	10	163	4,075
2	Kinerja Karyawan 2	0	0	1	30	9	168	4,2
3	Kinerja Karyawan 3	0	0	7	24	9	162	4,05
4	Kinerja Karyawan 4	0	0	3	27	10	167	4,175
5	Kinerja Karyawan 5	0	0	9	26	5	156	3,9
6	Kinerja Karyawan 6	0	2	4	22	12	164	4,1
7	Kinerja Karyawan 7	0	2	4	28	6	158	3,95
8	Kinerja Karyawan 8	0	0	3	29	8	165	4,125
9	Kinerja Karyawan 9	0	0	5	29	6	161	4,025
TOTAL							1464	
RATA-RATA								4,067

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dari Tabel 6 di atas, hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja karyawan rata-rata memilih sangat setuju dengan pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner

yang telah peneliti bagikan. Diketahui juga indikator tertinggi ada pada pernyataan KK4 dan KK8 masing-masing sebesar 4,175 dan 4,125 artinya karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya termasuk karyawan yang disiplin saat bekerja dan karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya mengumpulkan hasil kerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Sedangkan indikator terendah ada pada pernyataan KK5 sebesar 3,9 artinya karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan melampaui target yang ditetapkan perusahaan.

Instrumen Penelitian Uji Validitas

Validitas adalah alat yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019:176). Uji signifikansi dijalankan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Berikut disajikan hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan variabel Kompensasi (K), Beban Kerja (BK), dan Motivasi (M):

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (K)			
K1	0,648	0,312	Valid
K2	0,572	0,312	Valid
K3	0,636	0,312	Valid
K4	0,626	0,312	Valid
K5	0,653	0,312	Valid
K6	0,636	0,312	Valid
K7	0,603	0,312	Valid
K8	0,646	0,312	Valid
K9	0,634	0,312	Valid
Beban Kerja (BK)			
BK1	0,664	0,312	Valid
BK2	0,86	0,312	Valid
BK3	0,726	0,312	Valid
Motivasi (M)			
M1	0,733	0,312	Valid
M2	0,767	0,312	Valid
M3	0,798	0,312	Valid
M4	0,806	0,312	Valid
M5	0,735	0,312	Valid
M6	0,739	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (KK)			
KK1	0,632	0,312	Valid
KK2	0,615	0,312	Valid
KK3	0,648	0,312	Valid
KK4	0,607	0,312	Valid
KK5	0,708	0,312	Valid
KK6	0,717	0,312	Valid
KK7	0,615	0,312	Valid
KK8	0,635	0,312	Valid
KK9	0,623	0,312	Valid

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dapat diketahui dari Tabel 7 di atas bahwa indikator atau pernyataan dari variabel kompensasi, beban kerja, dan motivasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r

tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan atau indikator pada variabel-variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat mengukut target yang sama secara berulang-ulang dan memberikan data yang sama (Sugiyono, 2019). Reliabilitas kuesioner ini diuji dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Ghazali (2018) mengungkapkan bahwa *Cronbach Alpha* dapat diterima jika lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yang mencakup variabel kompensasi, beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kompensasi	0,801	Reliabel
Beban Kerja	0,618	Reliabel
Motivasi	0,85	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,82	Reliabel

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dapat dilihat pada Tabel 8 di atas bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kompensasi, beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah konsisten atau reliabel dan dapat digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk memperkirakan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,235	6,813		1,502	0,142
Kompensasi	0,590	0,150	0,466	3,929	0,000
Beban Kerja	-0,562	0,238	-0,282	-2,366	0,024
Motivasi	0,395	0,116	0,404	3,390	0,002

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi yang diinterpretasikan sebagai berikut:

$$KK = 10,235 + 0,590K - 0,562BK + 0,395M + e$$

Konstanta (α) Nilai konstanta (α) dalam model persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan motivasi (X3) mempunyai nilai tetap atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya (Y) dinyatakan konstan dengan nilai 10,235 satuan.

Koefisien regresi kompensasi (K) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi (K) dengan kinerja karyawan. Jika kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan dengan menganggap variabel beban kerja dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan

PT Proteknik Mega Persada Surabaya akan naik sebesar 0,590 satuan.

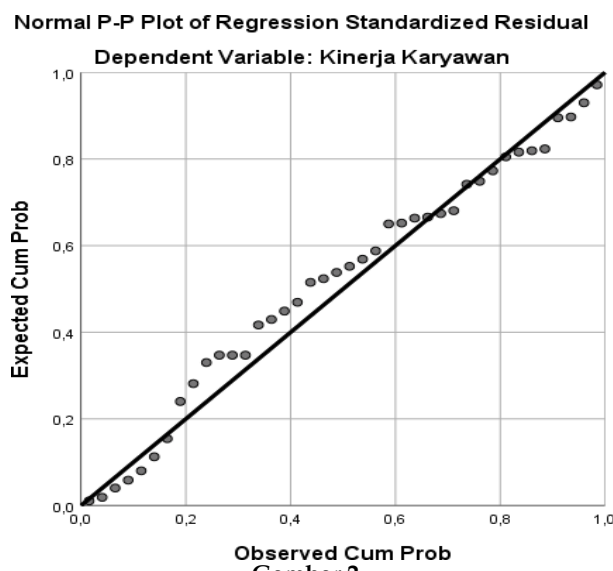
Koefisien regresi beban kerja (BK) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja (BK) dengan kinerja karyawan. Jika beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan dengan menganggap variabel kompensasi dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya akan menurun sebesar 0,562 satuan.

Koefisien regresi motivasi (M) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi (M) dengan kinerja karyawan. Jika motivasi mengalami kenaikan 1 satuan dengan menganggap variabel kompensasi dan beban kerja tetap, maka kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya akan naik sebesar 0,395 satuan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Terdapat dua cara dalam mencari tahu apakah residual berdistribusi secara normal atau tidaknya yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

a) Analisis Uji Grafik P-Plot



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dari Gambar 2 yang menunjukkan grafik *normality* plot dengan variabel terikat Kinerja Karyawan di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal sehingga menunjukkan data yang berdistribusi normal.

b) Analisis Statistik (Uji Kolmogorov Smirnov)

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,50375852
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,067
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji normalitas melalui Uji Kolmogorov Smirnov mendapatkan hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah:

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

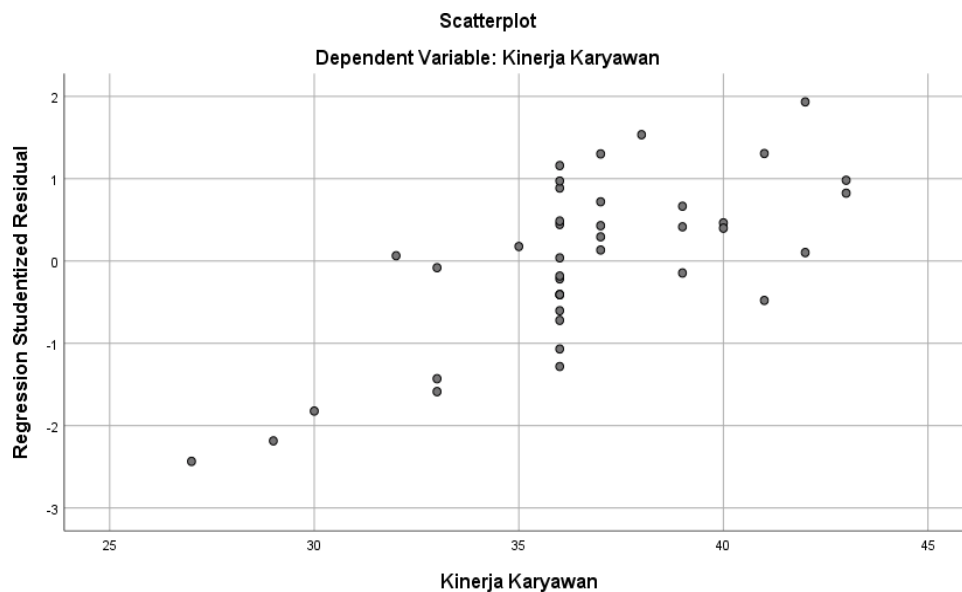
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kompensasi	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,986	1,014	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,988	1,013	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dapat dilihat pada Tabel 11 di atas bahwa, variabel kompensasi, beban kerja, dan motivasi mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak ada korelasi antar variabel kinerja karyawan dengan kompensasi, beban kerja, dan motivasi, sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi memunculkan ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika terdapat pola tertentu seperti titi-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka hal tersebut diidentifikasi terjadi *heteroskedastisitas*. Berikut hasil uji *heteroskedastisitas* dalam penelitian ini:



Kinerja Karyawan

Gambar 3

Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dapat diketahui dari Gambar 3 yang menunjukkan bahwa terdapat titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak karena tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji Kelayakan Model Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang dipakai dalam model regresi memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yang dilakukan uji secara simultan. Peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) pada penelitian ini, berikut hasil uji kelayakan model yang disajikan pada tabel di bawah:

Tabel 12
Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	239,117	3	79,706	11,737	0,000 ^b
Residual	244,483	36	6,791		
Total	483,600	39			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors: (Constant):* Motivasi, Kompensasi, Beban Kerja

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dapat dilihat pada Tabel 12 di atas bahwa, dalam penelitian ini nilai F hitung 11,737 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai signifikan $F \leq 0,05$, maka model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk mendefinisikan pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, beban kerja, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persentase. Berikut hasil uji analisis koefisien determinasi (R²) yang disajikan pada tabel di bawah:

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,703 ^a	0,494	0,452	2,606

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Dapat dilihat dari Tabel 13 di atas bahwa nilai R² sebesar 0,494 atau 49,4%, angka tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas seperti kompensasi, beban kerja, dan motivasi dapat menjelaskan variabel terikat atau kinerja karyawan sebesar 49,4%. Sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian tersebut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri atas Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (X3). Uji t dibuktikan melalui nilai dari t-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) pada penelitian ini, berikut hasil uji hipotesis yang disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 14
Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig.	Keterangan
1 Kompensasi	3,9290,000		Berpengaruh signifikan
Beban Kerja	-2,3660,024		Berpengaruh signifikan
Motivasi	3,390,002		Berpengaruh signifikan

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 14 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung dan probabilitas signifikan dapat dijabarkan dan dianalisis sebagai berikut: (1) H1: Pengaruh Kompensasi (K) terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,929 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel 2,028. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya. (2) H2: Pengaruh Beban Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,024 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t hitung sebesar -2,366 dimana nilai ini lebih kecil dari t tabel -2,028. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya. (3) H3: Pengaruh Motivasi (M) terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t untuk variabel Motivasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,390 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel 2,028. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

Pembahasan

Kompensasi Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 14 di atas yang dilakukan oleh peneliti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu dapat dilihat dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,929 lebih besar dari t tabel 2,028 yang sudah sesuai dengan kriteria dalam uji t sehingga hipotesis diterima. Kemudian hasil implementasi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dengan menganggap variabel lainnya konstan. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel kompensasi, dapat diketahui bahwa responden lebih memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan K1 yaitu "upah yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah", artinya pemberian upah sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah dapat membuat karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya bekerja sesuai dengan ketetapan perusahaan. Dari keterangan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan kajian teoritis yang diutarakan oleh Notoatmodjo (2015: 126) dan Hasibuan (2019: 130) bahwa satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian tingkat upah atau kompensasi, apabila tingkat pemberian kompensasi tinggi maka akan tinggi pula tingkat kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Kelvin dan Siagian (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Hidayat dan Satrio (2023) yang mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 14 di atas yang dilakukan oleh peneliti bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu dapat dilihat dengan nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung -2,366 lebih kecil dari t tabel - 2,028 yang sudah sesuai dengan kriteria dalam uji t sehingga hipotesis diterima. Kemudian hasil implementasi menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan dengan menganggap variabel lainnya konstan. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel beban kerja, dapat diketahui bahwa responden cenderung memilih jawaban ragu-ragu pada pernyataan BK2 yaitu "saya selalu mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan", artinya pemberian beban kerja yang berlebihan pada karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya dapat membuat karyawan memangkas jam istirahat mereka atau tidak pulang tepat waktu agar pekerjaan hari itu dapat selesai pada hari itu juga. Dari keterangan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan kajian teoritis yang disampaikan oleh Wirawan (2015: 272) dan Mangkunegara (2017: 70) bahwa beban kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Wahyuni dan Arfani (2019) bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 14 di atas yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu dapat dilihat dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,390 lebih besar dari t tabel 2,028 yang sudah sesuai dengan kriteria dalam uji t sehingga hipotesis diterima. Kemudian hasil implementasi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dengan menganggap variabel lainnya konstan. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi, dapat diketahui bahwa responden cenderung memilih jawaban setuju pada pernyataan M2 yaitu "saya merasa aman dan nyaman terhadap kondisi lingkungan tempat saya bekerja", artinya kondisi lingkungan yang aman dan nyaman pada PT Proteknik Mega Persada dibuat agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari keterangan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Wirawan (2015: 272) dan Afandi (2021: 86-87) bahwa salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, sebab motivasi merupakan proses pemberian stimulus kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Wahono *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti analisis dan bahas sebelumnya, dan didukung oleh beberapa teori dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi searah dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya, (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak searah dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya, dan (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi searah dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Bagi PT Proteknik Mega Persada Surabaya Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pada variabel kompensasi yang terletak pada indikator uang cuti mendapatkan skor terendah (156), oleh karena itu PT Proteknik Mega Persada Surabaya agar dapat mempermudah karyawan mendapatkan haknya apabila tidak mengambil cuti maka karyawan mendapatkan uang cuti tahunan, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya, (2) Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pada variabel beban kerja yang terletak pada indikator target yang harus dicapai mendapatkan skor terendah (110), oleh karena itu PT Proteknik Mega Persada Surabaya agar dapat memberikan porsi beban kerja kepada karyawannya secara adil dan bijak agar karyawan merasa tidak terlalu terbebani dengan pembagian kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Langkah ini diharapkan mampu mengurangi beban kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya, dan (3) Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pada variabel motivasi yang terletak pada indikator prestasi kerja mendapatkan skor terendah (143), oleh karena itu PT Proteknik Mega Persada Surabaya agar dapat lebih memotivasi karyawannya dan memperbesar peluang agar karyawan dapat kesempatan untuk naik jabatan sesuai dengan pola dan jalur karir yang telah perusahaan rancang, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Proteknik Mega Persada Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- _____. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afnita, M., Muis, M., dan Umar, F. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*, 3(2), 172-179.
- Anjani, A. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 1.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Aryanta, I., Sitasari, N., dan Yasa, P. 2019. Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis JAGADITHA*, 6(2), 113-120. doi:<http://dx.doi.org/10.22225/jj.6.2.1353.113-120>
- Butarbutar, M., Julyanthry, J., dan Nainggolan, T. V. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV PARADEP TAXI PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 134-147.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4).
- Emron E. Y. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaz, A. A. dan Winarningsih, W. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(9).
- Harahap, S. F. dan Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, V. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hidayat, V. dan Satrio, B. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(9), 1-22.
- Hotiana, N. dan Febriansyah, F. 2018. Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kelvin. 2020. Pengaruh Displin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam, *Jurnal Ilmiah manajemen Bisnis dan inovasi*, Vol.7, No.2, 206-219
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakrta: Raih Asa Sukses.
- Lumbantobing, J. S. 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DJP SUMATERA UTARA II. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 142-154.
- Malino, D. S. D. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. doi:<https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, S. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Olaniyi, E., E. Adewale., I. Bolanriwa., M. Olayinka., dan C. Managemet. 2020. Compensation Management and Employee's Work Commitment in the Kwara

- State Internal Revenue Service, Ilorin, Nigeria. *Journal of Business and Economics*, 3(2), 464-480.
- Polakitang, A., Koleangan, R., dan Ogi, I. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 7(3), 4164-4173. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>
- Pratisardy, E., dan Lukito, H. 2019. Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1).
- Pusparani, M. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Putri, L. D. dan Endratno, H. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 375-386.
- Ramdhan, M. 2020. Effect of Compensation and Service on Employee performance At PT Infomedia Nusantara in Jakarta. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 170-180. doi:<https://doi.org/10.56457/jimk.v8i2.154>
- Rohman, M. A., dan Ichsan, R. 2021. PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22. doi:<https://doi.org/10.55651/jmm.v2i1.130>
- Rolos, Jeky K. R., Sambul, S. A. P., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Siahaan, S., dan Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyaawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sitompul, S. S. dan Simamora, F. 2021. The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142-153.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiharjo, R. J. dan Aldata, F. 2018. Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- Sumardjo, M. dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Syah, N. F., Nurman, N., Ruma, Z., Sahabuddin, R., dan Burhanuddin, B. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia (Persero) Unit Tonasa Kabupaten Pangkep. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 298-304.
- Wahono, P., Poernomo, D., dan Kusumah, M. S. 2019. Strategy for developing sustainable ecotourism. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 361(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/361/1/012014>
- Wahyuni, R., dan Irfani, H. 2019. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 1-10.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan*

- Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Wondal, R. R., Tewel, B., dan Walangitan, M. D. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).