

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JENA MANDIRI TRANSPORT

**Muhammad NurHasan**  
*muhammadnurhasan@gmail.com*  
**Prijati**

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

### ABSTRACT

*This research examines the effect of motivation, compensation, and workload on employees' performance (A Study at PT Jena Mandiri Transport's employees). The study applies quantitatively. Furthermore, motivation is measured by salary, success, supervision, work relationship, and reward. Compensation is measured by salary, incentive, allowance, and facilities). Workload is measured by achieved target, work condition, time usage, and work standard. The data were primary, with a questionnaire as the instrument. The questionnaires were distributed to 35 respondents as the sample. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling. The data sampling technique used saturated sampling or total sampling. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26 version. The result shows that motivation has an insignificant effect on employees' performance. However, compensation has a positive and significant impact on employees' performance. Similarly, workload has a positive and significant effect on employees' performance at PT Jena Mandiri Transport.*

*Keywords: motivation, compensation, workload, and employees' performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jena Mandiri Transport). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Motivasi diukur melalui gaji, keberhasilan, supervisi, hubungan kerja dan penghargaan. Kompensasi diukur melalui gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas. Beban kerja diukur melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel tiga puluh lima responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* atau Teknik total sampling. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jena Mandiri Transport.

Kata Kunci: Motivasi, kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Perusahaan sewa mobil memiliki banyak peran penting dalam mendukung mobilitas Masyarakat modern terutama pada era sekarang, yang mana fleksibilitas transportasi sangat dibutuhkan oleh individu maupun perusahaan. Banyak orang sekarang membutuhkan kendaraan untuk berbagai keperluan tanpa harus memiliki kendaraan pribadi, mulai dari perjalanan bisnis, perjalanan wisata dan perjalanan dinas. Kebutuhan akan fleksibilitas dan kenyamanan, ditambah dengan tingginya biaya perawatan mobil, biaya pajak dan asuransi. Hal ini mendorong Masyarakat untuk lebih memilih sewa mobil dibandingkan dengan membeli kendaraan sendiri. Khususnya Masyarakat perkotaan yang sering membutuhkan kendaraan untuk jangka pendek, tetapi tidak ingin terbebani dengan tanggung jawab dalam hal kepemilikan. Tingginya mobilitas ini memberikan peluang bisnis

yang cukup besar terhadap perusahaan untuk memberikan layanan yang terbaik, seperti penyewaan mobil jangka pendek (sewa harian), hingga sewa selama satu bulan. Dengan menawarkan solusi transportasi yang nyaman dan efisien. Perusahaan sewa mobil dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dari berbagai kalangan di tengah perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen.

Berkat teknologi segala macam kebutuhan manusia semakin mudah dan cepat. Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi mendorong perusahaan untuk terus berinovasi agar mampu bersaing dengan pihak lain. Suatu bisnis harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuannya jika ingin maju dalam menghadapi persaingan. Organisasi harus mencurahkan waktu dan sumber daya untuk pelatihan, program pengembangan keterampilan, dan menciptakan suasana kerja yang positif untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia harus dikembangkan secara terarah dan terorganisasi untuk menumbuhkan kreativitas dan produktivitas. Mengoptimalkan kinerja karyawan dan menciptakan tim atau tenaga kerja yang kompeten dan efektif dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan merupakan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. Strategi ini berupaya untuk meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan membantu bisnis. Kinerja karyawan yang kuat sangat penting untuk mencapai kinerja organisasi yang luar biasa. (Mathis dan Jackson, 2016)

PT Jena Mandiri Transport Merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang transportasi dan berlokasi di Perumahan Delta Sari Baru, Ruko Delta Fortuna No. 48 Ngingas, Waru, Kabupaten Sidoarjo. PT Jena Mandiri Transport (Jenarent) menyuguhkan berbagai jenis kendaraan untuk keperluan sewa mobil harian, mingguan atau bulanan serta pelayanan sewa mobil dengan driver di daerah Surabaya dan sekitarnya. Jenarent sendiri memiliki varian atau tipe mobil yang cukup beragam yaitu Toyota Avanza 3 unit, Toyota Innova 18 unit, Toyota Hiace 4 unit, Isuzu Elf 2 unit dan Toyota Alphard 1 unit. Dengan demikian Jenarent memiliki total 28 unit. Fenomena yang terjadi di Jenarent yaitu adanya kenaikan dan penurunan jumlah pemakaian unit mobil berjenis Toyota Hiace pada setiap bulannya. Berikut data pemakaian unit Hiace pada bulan Januari-Juni 2023 di PT Jena Mandiri Transport.

Tabel 1

Laporan Data Pemakaian Unit Hiace di PT Jena Mandiri Transport pada Bulan Januari - Juni 2023		
Bulan	Jumlah Unit	Persentase Kenaikan / Penurunan
Januari	66	-
Februari	55	-20%
Maret	60	8%
April	51	-18%
Mei	53	4%
Juni	70	24%

Sumber : PT Jena Mandiri Transport

Berdasarkan data di atas, bahwa persentase dari bulan Januari sebanyak - (nihil). Bulan Januari menjadi titik awal data, Dimana PT Jena Mandiri Transport mengoperasikan 66 unit kendaraan. Di bulan Februari mengalami penurunan sebesar -20% dibandingkan dengan bulan Januari. Di bulan Maret mengalami kenaikan sebesar 8% mencapai 60 unit dibandingkan dengan bulan Februari yang sebanyak 55 unit. Di bulan April mengalami penurunan sebesar -18% menjadi 51 unit. Jumlah ini menunjukkan bahwa di bulan April merupakan jumlah pemakaian yang paling sedikit dibandingkan bulan lainnya. Di bulan Mei mengalami kenaikan sebesar 4% menjadi 53 unit. Di bulan Juni mengalami kenaikan sebesar 24% menjadi 70 unit. Dapat disimpulkan bahwa dari bulan Januari sampai dengan Juni di setiap bulannya terjadi kenaikan dan penurunan (fluktuasi). Pertumbuhan dan perkembangan bisnis dapat terganggu jika masalah ini tidak ditangani dengan serius.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti ingin meneliti unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan PT Jena Mandiri Transport. Sejumlah faktor telah diidentifikasi yang dapat memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja di organisasi tersebut. Penelitian Kasmir (2016:189), baik hasil kerja maupun perilaku memengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan, motivasi, desain pekerjaan, kepribadian, pengetahuan, keterampilan, berperan Menurut (Sedarmayanti, 2017), sejumlah faktor penting yang terlibat, termasuk sikap, mentalitas (termasuk etos kerja, disiplin, dan motivasi), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, pendapatan, kompensasi, kesehatan, perlindungan sosial, lingkungan kerja, fasilitas, teknologi, dan peluang untuk sukses. Sedangkan menurut Budiharjo (2015:17) mengemukakan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan sekitar semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja

Berbagai beberapa variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, peneliti mengevaluasi beberapa di antaranya yaitu motivasi kerja, kompensasi dan beban kerja. Variabel motivasi kerja dipilih oleh peneliti karena dampaknya terhadap kinerja karyawan belum jelas. Motivasi karyawan diperlukan untuk membuat mereka tetap bersemangat dalam bekerja. Motivasi bertindak sebagai motivasi dan keinginan yang mendorong orang untuk mengambil bagian dalam kegiatan tertentu untuk mendapatkan hasil terbaik. (Ady dan Wijono, 2013). Tanjung dan Manalu (2019) memberikan data yang berlawanan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak selalu merupakan hasil dari motivasi.

Variabel kompensasi, peneliti menjadikan pilihan variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian terhadap intensif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup upah dasar yang bersumber dari perusahaan, tetapi juga dapat berupa tunjangan, bonus, insentif, komisi dan berbagai bentuk keuntungan tambahan lainnya. pemberian kompensasi harus didasarkan pada prinsip yang kuat, adil, dan tepat. Mamik (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Widyastuti dan Rahardja (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga ialah beban kerja dipilih oleh peneliti karena belum jelas bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pekerja. Yuniar *et al* (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. Sedangkan menurut Ahmad *et al* (2019) menemukan bahwa kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh beban kerja. Berdasarkan hasil serta pandangan para ahli, peneliti mengidentifikasi 29 indikasi yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari penelitian secara teori teoritis maupun empiris. Namun, dalam penelitian ini hanya berfokus pada beberapa faktor, yaitu motivasi, kompensasi, serta beban kerja. Adapun permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Apakah Motivasi Kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan di PT Jena Mandiri Transport? (2) Apakah Kompensasi mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan di PT Jena Mandiri Transport? (3) Apakah Beban Kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan di PT Jena Mandiri Transport? Sedangkan dalam tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Jena Mandiri Transport? (2) Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kompensasi memengaruhi kinerja karyawan PT Jena Mandiri Transport? (3) Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Jena Mandiri Transport?

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Supriyadi (2020:78) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah sistem yang dibuat untuk mengubah pandangan hidup, tindakan, dan hasil kerja karyawan, agar mereka dapat memberikan sumbangan yang maksimal guna mendukung pencapaian

tujuan perusahaan. Menurut Edwin (2002:56) mengungkapkan bahwa MSDM adalah pemberian kompensasi, dan pemeliharaan agar yang sesuatu telah direncanakan individu bisa tercapai sesuai tujuan. Sedangkan menurut Ricardianto (2019:35) MSDM merupakan suatu bidang studi atau pendekatan yang berhubungan dengan cara mengatur interaksi dan fungsi sumber daya manusia yang dimiliki oleh seseorang dengan cara yang optimal.

### **Motivasi**

Kemampuan untuk memenuhi keinginan pribadi memengaruhi motivasi, yaitu kemauan untuk mengerahkan sejumlah upaya tertentu. (Sedarmayanti, 2015:233). Sedangkan menurut Siagian (2012:138) menyatakan bahwa motivasi adalah daya dorongan yang hal ini mengarah pada penggunaan kemampuan yang dimiliki mencakup keterampilan, keahlian, energi, dan waktu yang diperlukan untuk melakukan tugas yang merupakan tanggung jawab dalam meraih tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mampu bekerja secara maksimal dan optimal sehingga target yang menjadi tanggung jawab mereka akan tercapai. Sebaliknya karyawan dengan motivasi yang rendah akan menjadi kurang perform dalam setiap aktivitas tugas yang diberikan kepada dirinya. Guna meningkatkan kinerja karyawan, seorang manajer harus mampu mendorong karyawan guna memberikan effort terbaik dirinya dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Keberhasilan atasan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat terlihat dari perilaku dan hasil kerja karyawan.

### **Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2016:83), mendefinisikan kompensasi sebagai suatu sistem yang digunakan organisasi untuk memberi penghargaan kepada karyawannya atas jasa atau usaha yang telah dilakukannya. Kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang maupun non-uang. Karyawan memperoleh insentif atau penghargaan yang adil dan sesuai sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap keberhasilan perusahaan. (Marwansyah, 2016:269).

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah keseluruhan tugas yang diberikan kepada pegawai yang memiliki batas waktu penyelesaian (Koesomowidjojo, 2017:20). Menurut Tarwaka (2011:106) mendefinisikan beban kerja sebagai keadaan di mana suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga didefinisikan oleh Dhania (2010:16) sebagai jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu tim.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau prestasi yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas oleh organisasi biasanya dinilai dari mutu, volume, dan efektivitas pekerjaan yang dihasilkan. (Afandi, 2018:83). Menurut Edison *et al* (2018:188), kinerja karyawan merupakan kontribusi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang meliputi unsur-unsur seperti motivasi, produktivitas, keterampilan, dan sikap profesional dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan standar. Sementara itu, Hamali (2016:98) kinerja merupakan hasil dari upaya yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kebahagiaan klien, dan pengaruh yang menguntungkan pada pertimbangan ekonomi.

### **Penelitian Terdahulu**

Ady dan Wijono (2013) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mamik, *et al* (2019) dengan judul pengaruh pelatihan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) yang terstandarisasi dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

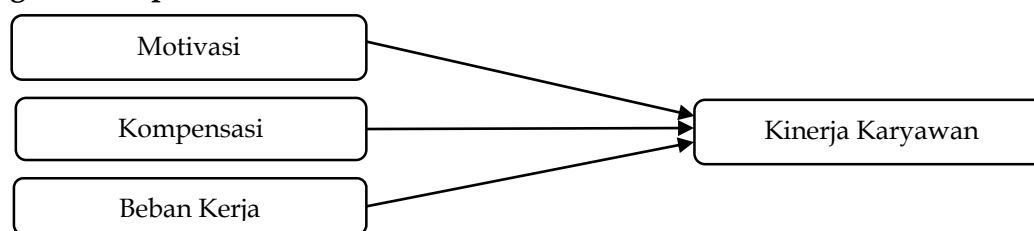
Yuniar, N., *et al* (2021) dengan judul pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. Penelitian ini menggunakan penelitian analitik observasional menggunakan pendekatan cross sectional dengan hasil menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tanjung dan Susi (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widyastuti dan Rahardja (2018) dengan judul analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan employe engagement terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Semarang). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ahmad *et al* (2019) dengan judul pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ady dan Wijono, (2013) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Penelitian Tanjung dan Manalu (2019), menunjukkan bahwa motivasi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, berikut ini adalah teori yang dapat dikemukakan:

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jena Mandiri Transport

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Mamik *et al* (2019) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widyastuti dan Rahardja, (2018) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan teori berikut:

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jena Mandiri Transport

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al* (2019) bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yuniar *et al* (2021) bahwa beban kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan teori berikut:

H<sub>3</sub> : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jena Mandiri Transport

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 13) Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena di dalam 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 di spesifikkan atas dasar dan sifat sifat tertentu. Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah mengacu pada seluruh kelompok atau sesuatu yang menjadi subjek pengamatan atau penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang terdiri dari manajer operasional, berbagai divisi, sales, marketing, admin, dan driver pada PT Jena Mandiri Transport.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari populasi yang sesuai dengan ukuran dan komposisinya. Pendekatan pengambilan sampel jenuh atau yang disebut juga sensus digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan memasukkan semua anggota populasi ke dalam sampel.

### Teknik Pengumpulan Data dan Jenis Data

Menurut Sugiyono (2014:199), kuesioner adalah alat atau proses yang menggunakan serangkaian pertanyaan tertulis untuk mengumpulkan data atau informasi dari peserta. Untuk memastikan bahwa responden tidak memiliki pengetahuan sebelumnya tentang pertanyaan tersebut, mereka hanya dapat memilih dari daftar jawaban yang telah ditentukan. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang terkait dengan pertanyaan penelitian dan akan dibagikan kepada seluruh karyawan PT Jena Mandiri Transport (Responden) untuk memberikan bobot pada respons kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert.

Tabel 2  
Skala Likert

No	Alternatif	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	skor 5
2.	Setuju (S)	skor 4
3.	Netral/ Agak Setuju (KS)	skor 3
4.	Tidak Setuju (TS)	skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	skor 1

Sumber: Sugiyono (2014:199)

Dalam penelitian ini, data subjek yang juga disebut sebagai data yang dilaporkan sendiri digunakan. Responden memberikan informasi tentang pengalaman, pendapat, sikap, dan karakteristik pribadi mereka, dan jenis data ini dikumpulkan langsung dari mereka. Pendekatan ini memberi peneliti akses ke sudut pandang pribadi subjek, yang memberikan wawasan yang lebih dalam dan lebih relevan tentang subjek yang sedang dipelajari.

### Sumber Data

Data primer berfungsi sebagai sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (2014:137), data primer adalah informasi dari responden dengan menggunakan pendekatan terstruktur (seperti kuesioner) dan tidak terstruktur (seperti wawancara, survei lapangan, dan kontak

langsung). Lalu, data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diterima atau dicatat oleh orang lain).

**Definisi Operasional Variabel Motivasi**

Motivasi ialah dorongan atau kekuatan dalam yang menggerakkan perilaku karyawan pada PT Jena Mandiri Transport untuk melaksanakan suatu tindakan atau usaha untuk mencapai tujuan organisasi, adapun indikator-indikator motivasi Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu : Gaji (*salary*), Keberhasilan (*achievement*), Supervisi, Hubungan kerja, Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

**Kompensasi**

Segala bentuk keuntungan yang diberikan oleh PT Jena Mandiri Transport kepada para pekerjanya, baik berupa uang tunai, barang, atau bentuk lainnya, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mendorong peningkatan kinerja disebut kompensasi. Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut Hasibuan (2016:235): Gaji, Intensif, Tunjangan, Fasilitas.

**Beban Kerja**

Istilah beban kerja menggambarkan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT Jena Mandiri Transport dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017:33) menyebutkan beberapa indikator beban kerja sebagai berikut: : Tujuan yang ingin dicapai, Tempat Kerja, Manajemen Waktu, Standar Kinerja.

**Kinerja Karyawan**

Variabel dependen dalam penelitian yang dilakukan di PT Jena Mandiri Transport adalah kinerja karyawan. Tingkat keberhasilan atau hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang didelegasikan oleh organisasi menurut Afandi (2018:89) menyebutkan beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan, dan sikap.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali,2016:52). Berikut hasil pengujian validitas dengan bantuan program SPSS 26.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Keterangan
Motivasi	MO1	0,000	Valid
	MO2	0,000	Valid
	MO3	0,000	Valid
	MO4	0,000	Valid
	MO5	0,000	Valid
	MO6	0,000	Valid
	MO7	0,000	Valid
	MO8	0,008	Valid
Kompensasi	KO1	0,000	Valid
	KO2	0,000	Valid
	KO3	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Keterangan
	KO4	0,000	Valid
	KO5	0,000	Valid
	KO6	0,000	Valid
Beban Kerja	BK1	0,000	Valid
	BK2	0,000	Valid
	BK3	0,048	Valid
	BK4	0,000	Valid
	BK5	0,000	Valid
	BK6	0,000	Valid
	BK7	0,000	Valid
	BK8	0,000	Valid
	BK9	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,001	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,001	Valid
	KK5	0,000	Valid
	KK6	0,000	Valid
	KK7	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari motivasi, kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 30 item, yang setiap indikator tiap variabel mempunyai nilai sig (2-tailed)  $<0,05$  maka dikatakan valid sehingga sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yaitu berarti bahwa seluruh item dari setiap pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $>0,6$  maka instrumen penelitian reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,912	Reliabel
Kompensasi	0,669	Reliabel
Beban Kerja	0,877	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel baik motivasi, kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  yang berarti reliabel.

### Analisis Model dan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan apakah pengaruh variabel digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-0,232	6,455	
M	0,026	0,107	0,035
K	0,427	0,207	0,292
BK	0,455	0,114	0,546

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Dari data diatas didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut:  $KK = -0,232 + 0,026 M + 0,427 K + 0,455 BK + e$ , Nilai konstanta adalah sebesar -0,232. Hal ini memiliki makna bahwa nilai kinerja karyawan akan bernilai -0,232 apabila variabel motivasi, kompensasi dan beban kerja semuanya bernilai 0. Nilai dari koefisien regresi variabel Motivasi (M) adalah sebesar 0,026. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel dari Motivasi (M) mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar satu satuan, maka variabel dari kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 0,026 satuan dengan asumsi bahwa variabel dari Kompensasi (K) dan Beban Kerja (BK) dalam keadaan yang konstan. Nilai dari koefisien regresi variabel Kompensasi (K) adalah sebesar 0,427. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel dari Kompensasi (K) mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar satu satuan, maka variabel dari kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 0,427 satuan dengan asumsi bahwa variabel dari Motivasi (M) dan Beban Kerja (BK) dalam keadaan yang konstan. Nilai dari koefisien regresi variabel Beban Kerja (BK) adalah sebesar 0,455. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel dari Beban Kerja (BK) mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar satu satuan, maka variabel dari kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 0,455 satuan dengan asumsi bahwa variabel dari Motivasi (M) dan Kompensasi (K) dalam keadaan yang konstan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

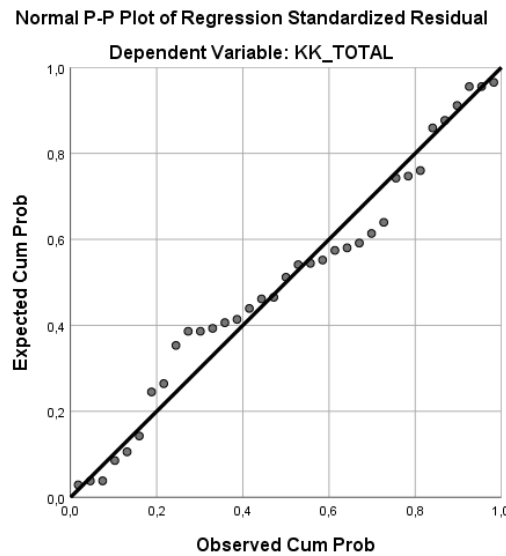
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 metode yaitu dengan menggunakan metode one sample kolmogorov smirnov dan metode yang kedua yaitu dengan menggunakan metode grafik yang dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Komogrov-Smimov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,80425790
Most Extreme Differences	Absolute	0,124
	Positive	0,097
	Negative	-0,124
Test Statistic		0,124
Asymp, Sig. (2-tailed)		0,194 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas dapat menunjukkan bahwa nilai dari kolmogorov-smirnov z bernilai 0,194 dengan nilai signifikansi asymp sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,194 yang berarti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian lebih besar dari 0,05 , maka dapat

disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian tersebut telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.



**Gambar 1**  
 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot  
 Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Titik-titik data tersebar di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti orientasi garis diagonal, seperti yang terlihat pada Gambar 2, yang menunjukkan bahwa model regresi mematuhi asumsi kenormalan. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa data penelitian tersebar secara teratur.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas, yang dinilai menggunakan faktor inflasi varians (VIF) dan tingkat toleransi, ditunjukkan di bawah ini.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

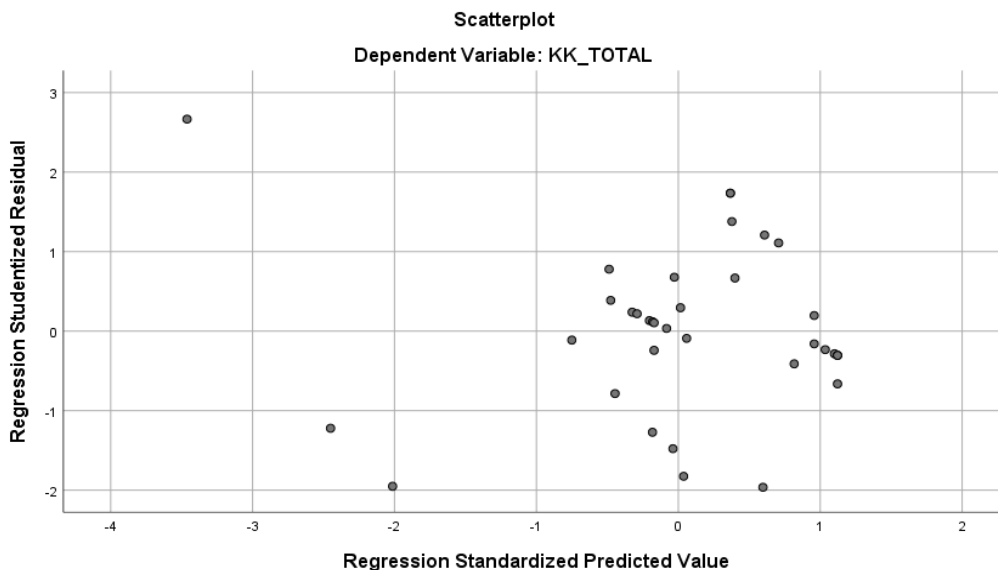
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,935	1,070	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0,919	1,088	Bebas Multikolinieritas
Beban Kerja	0,982	1,018	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 6, variabel beban kerja, kompensasi, dan insentif memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga variabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan menggunakan *scatterplot*, sebagaimana ditampilkan berikut ini.



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot  
 Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Gambar 3 mengilustrasikan bagaimana pola titik grafik Scatterplot tersebar secara acak di atas dan di bawah tanda 0 pada sumbu Y. hal ini menyiratkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda dapat diandalkan untuk interpretasi dan analisis tambahan.

**Uji Kelayak Model**

**Uji F**

Berikut ini merupakan hasil uji F yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu model regresi dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**  
**Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	202,172	3	67,391	7,814	0,001 <sup>b</sup>
Residual	267,371	31	8,625		
Total	469,543	34			

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji F signifikan pada  $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa hasil penelitian memenuhi akurasi yang diperlukan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7 di atas.

**Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Tingkat di mana faktor motivasi, kompensasi dan beban kerja dapat memengaruhi variabel kinerja karyawan ditentukan oleh uji koefisien determinasi di bawah ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,656 <sup>a</sup>	0,431	0,375	2,93681

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Pada Tabel 8 di atas terlihat nilai *R Square* sebesar 0,431 atau 43,1%, artinya variabel motivasi kompensasi dan beban kerja berpengaruh sebesar 43,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,9% berpotensi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (uji t)

Uji t pada dasarnya adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel dependent (terikat) (Ghozali, 2016: 97). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t dengan signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05.

**Tabel 10**  
**Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Motivasi - Kinerja Karyawan	0,248	0,806	Tidak Signifikan
Kompensasi - Kinerja Karyawan	2,064	0,047	Signifikan
Beban Kerja - Kinerja Karyawan	3,991	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

berdasarkan pada tabel 19 hasil uji hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut : (a) Hasil uji hipotesis variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,806 > 0,05$  bahwa kinerja karyawan PT Jena Mandiri Transport tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi, sehingga H1 ditolak. (b) Hasil uji hipotesis variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$  bahwa kinerja karyawan PT Jena Mandiri Transport dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi yang mereka terima, sehingga H2 diterima. (c) Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  bahwa kinerja staf di PT Jena Mandiri Transport dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, sehingga H3 diterima.

### Pembahasan

#### Motivasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT Jena Mandiri Transport berkorelasi positif dengan motivasi kerja, menurut hasil penelitian regresi linier berganda. Namun, dengan tingkat signifikansi 0,806, Akibatnya, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja tidak terbukti. Penelitian Siagian (2012:138) menyatakan daya penggerak yang mengakibatkan dikeluarkannya waktu, tenaga, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Gagasan ini menyatakan bahwa kinerja karyawan seharusnya meningkat sebagai hasil dari motivasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan di PT Jena Mandiri Transport seharusnya meningkat sebagai hasil dari peningkatan motivasi kerja. Penelitian Tanjung dan Manalu (2019) motivasi kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ady dan Wijono (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan kompensasi berkorelasi positif. Dengan tingkat signifikansi 0,047, uji hipotesis menunjukkan bahwa gaji memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ada korelasi positif antara kinerja karyawan dan gaji. Hasilnya, hipotesis kedua bahwa gaji memiliki dampak besar pada kinerja karyawan diterima. Penelitian Hasibuan (2019:67) kompensasi sebagai segala bentuk pendapatan, Uraian variabel tersebut menunjukkan bahwa kompensasi masuk dalam

kategori “setuju”, artinya karyawan menilai sistem kompensasi di PT Jena Mandiri Transport sudah baik. Persepsi positif tersebut didukung oleh kewajaran perusahaan dalam memberikan insentif, benefit dan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan mendorong kontribusi yang lebih besar dari karyawan. Penelitian Mamik *et al* (2019) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Widyastuti dan Rahardja (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada tingkat signifikansi 0,000, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Ini menyiratkan bahwa untuk memastikan bahwa waktu kerja digunakan secara efektif, PT Jena Mandiri Transport harus menganalisis jam kerja staf secara cermat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dan hipotesis Tarwaka (2011:106) yang mendefinisikan beban kerja sebagai kumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa dengan berkurangnya beban kerja di PT Jena Mandiri Transport, produktivitas dan manajemen waktu pekerja akan meningkat. Penelitian Yuniar *et al* (2021) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Penelitian Ahmad *et al* (2019) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh kinerja karyawan, bertentangan dengan hasil ini.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Untuk menyelesaikan rumusan masalah, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis sebelumnya: (1) Kinerja karyawan di PT Jena Mandiri Transport tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi. Ini berarti bahwa meskipun motivasi memegang peranan penting, motivasi belum tentu menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan. (2) Kinerja karyawan PT Jena Mandiri Transport sangat dipengaruhi oleh kompensasi kerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang adil biasanya berkinerja lebih baik, dan kenaikan gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan hasil kerja pekerja. (3) Kinerja karyawan di PT Jena Mandiri Transport sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Alokasi pekerjaan perusahaan tampaknya ditangani dengan baik, memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah disampaikan oleh peneliti sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa saran, antara lain: (1) Pada PT Jena Mandiri Transport memiliki hubungan positif searah tapi tidak berpengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden rata-rata skor 3,74 pada pernyataan “saya selalu diberi umpan balik yang mendukung oleh atasan” merupakan yang terendah dari tanggapan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa perlu perhatian lebih terhadap umpan balik yang mendukung agar tetap memiliki kinerja yang baik. (2) Pada PT Jena Mandiri Transport memiliki hubungan positif searah dan berpengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden rata-rata skor 3,86 pada pernyataan “gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Disarankan agar PT Jena Mandiri Transport selalu meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan memberikan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang sesuai. Semakin berprestasi atau dengan kata lain karyawan memiliki kinerja yang baik. (3) Pada PT Jena Mandiri Transport memiliki hubungan positif searah dan berpengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden rata-rata skor 3,83 pada

pernyataan “standar pekerjaan yang ditetapkan realistis dan dapat diterapkan dalam situasi kerja”. Hasil penelitian pada PT Jena Mandiri Transport supaya lebih memperhatikan standar pekerjaan yang ditetapkan dan bisa diterapkan dalam situasi kerja. Karena dengan beban kerja dan waktu kerja yang seimbang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bisa meningkatkan hasil kinerja. Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk bahan referensi penelitian berikutnya dengan memperhatikan penelitian berikutnya dengan menambah variabel lain kecuali variabel motivasi, kompensasi dan beban kerja. Karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., dan Wijono, D. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, II(2), 101-112.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahmad, Y. Tewel, B. dan Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA (Vol. 7, Nomor 3)*.
- Amali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service). Jakarta.
- Budihardjo. 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Dhania, D. R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*. Universitas Muria Kudus. Volume I, No 1,
- Edison. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*.
- Flippo, E. B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Erlangga. Edisi VII Jilid II Terjemahan Alponso S, Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service). Jakarta.
- Hasibuan, H.M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta .
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Mamik, E. S., N. U. Hamidah, dan N. Umar. 2019. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*. Malang.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketigabelas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Ricardianto, P. 2019. *Manajemen Operasi: Bidang Transportasi dan Logistik*. (Cet. 1). Bogor: In Media.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., dan Susilowati, F. 2020. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi*. *Orbith*, VOL. 16 NO(1), 27-34.
- Tanjung, R., dan Manalu, S. S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal EMBA. Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Widyastuti, N., dan Rahardja, E. 2018. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*. 7(1), 1-11.
- Yuniar, N., Hakman, dan Suhadi. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*. 1(2), 47-54.