

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ciracas

Alifia Meidyasti , Christian Wiradendi Wolor , Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

Abstract. *This research aims to analyze the influence of compensation, motivation and workload on employee performance. Employee performance is an important factor in achieving organizational goals. Research was conducted using survey methods and primary data collection through questionnaires distributed to employees at various levels in the organization. The data analysis technique used in this research uses SEM PLS which is calculated using Smart PLS 4.0 software. Data will be collected through a questionnaire with 18 questions and the sample in this study is 80 people, and will be measured using a Likert scale, with a score of one to five. The data analysis methods used in this research include measurement model analysis, structural model analysis, and direct influence hypothesis testing. The results of this research show that compensation has a significant and positive influence on employee performance, motivation also has a significant and positive influence on employee performance, and workload also has a significant and positive influence on employee performance. This research has important implications for human resource management in designing appropriate compensation policies, creating a motivating work environment, and managing employee workload wisely. By paying attention to these factors, companies or organizations can improve employee performance and achieve sustainable competitive advantage.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di berbagai tingkatan dalam organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM PLS yang dihitung menggunakan software Smart PLS 4.0. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner dengan 18 pertanyaan dan sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang, dan akan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan skor satu sampai lima. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis model pengukuran, analisis model struktural, dan pengujian hipotesis pengaruh langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan, serta beban kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan kompensasi yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dan mengelola beban kerja karyawan secara bijaksana. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, maka Perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

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

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan proses peningkatan kualitas atau kapabilitas manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik jika kinerja karyawan yang baik mendukungnya. Untuk bekerja dengan baik, karyawan harus mencari bimbingan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan berusaha untuk menanamkan keinginan pada karyawannya untuk bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Lingkup pekerjaan pegawai harus seimbang dengan keterampilan dan kemampuan pegawai itu sendiri. Apabila hal ini tidak sesuai dengan keahliannya, lambat laun menimbulkan masalah bagi karyawan tersebut, antara lain stres kerja

Received Desember 04, 2023; Accepted Desember 20, 2023; Published Maret 30, 2024

* Alifia Meidyasti,

yang dialami karyawan selama bekerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dari segi lingkungan kerja maupun lingkungan eksternal (Rohman & Ichsan, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, etos kerja, desain pekerjaan, rekan kerja dan dukungan dari organisasi yang meliputi pelatihan dan pengembangan. Menurut Ivancevich dalam (Samudra et al., 2014), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah variabel individu seperti mentalitas, pengalaman dan latar belakang, variabel psikologis seperti sikap dan perilaku, dan variabel organisasional seperti jenis pekerjaan dan gaya kepemimpinan. Perencanaan strategis dan efektivitas organisasi adalah keseluruhan efektivitas organisasi dalam menanggapi kebutuhan pengembangan kapasitas yang disajikan oleh kelompok.

Menurut Hasibunan, kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atau jasa. Malthis dan Jackson (2000:118) dalam (Samudra, Rahardjo, & Mukzam, 2014) mendefinisikan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja di satu organisasi dan bagaimana mereka bekerja di organisasi lain. Oleh karena itu, kompensasi dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi keputusan atau pilihan pekerjaan seorang karyawan. Meskipun karyawan ingin meningkatkan kinerja mereka, mereka harus memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk posisi itu karena minatnya kuat dan ada.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat lebih cepat mencapai tujuannya, tetapi jika kinerja karyawan buruk maka yang terjadi sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Menurut Marwansyah (2010:229) kinerja adalah prestasi atau pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Gani (2009:221) kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja sebagai pegawai. (Samudra et al., 2014).

Kompensasi

Kompensasi merupakan hak pegawai yang diperoleh setelah menyelesaikan tugasnya. Menurut para ahli, ada pendapat tentang kompensasi apa yang bisa diberikan. Menurut Simamora (1997:540), “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya, yang dapat berupa uang (finansial) atau non uang (non-finansial)”.

Sedangkan menurut Hasibunan (2000:165), kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang yang diterima oleh pegawai secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atau jasa.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah usaha yang dilakukan dan dilakukan orang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan terpenuhi, tidak mudah untuk mencapainya tanpa usaha. Menurut Suwatno (2001:146) jenis motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a) Motivasi positif, yaitu memotivasi karyawan dengan hadiah kepada karyawan yang sangat baik untuk meningkatkan semangat kerja.
- b) Motivasi negatif, yaitu motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai ketika ingin melakukan pekerjaan yang serius dengan cara menghukumnya. Dalam jangka pendek, hal ini memperkuat etos kerja para pekerja yang takut akan hukuman. Namun dalam jangka panjang bisa berdampak negatif.

Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang muncul dari pembatasan kapasitas pemrosesan. Menurut Tarwaka (2015:130), beban dibawa oleh tenaga kerja tergantung pada sifat pekerjaan. Akibatnya, kita harus bekerja untuk mencapai intensitas beban ideal antara batas dua orang dan individu lainnya. Beban kerja, menurut Suryingrum (2015), adalah situasi ketika karyawan dituntut untuk memenuhi tugas baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada individu yang sudah bekerja dalam rentang usia 21 hingga 50 tahun. Waktu penelitian ini berlangsung kurang lebih 5 bulan, yaitu pada bulan Februari 2023 sampai dengan Juni 2023 yang disesuaikan dengan timeline penelitian dibawah. Tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu secara *online* (daring) dengan menggunakan Google Form pada perusahaan atau kantor negeri dan swasta yang berada di kecamatan Ciracas.

Tabel 1 Timeline Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Waktu				
		Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Juni 2023
1.	Pengajuan Judul	✓				
2.	Penyusunan proposal		✓	✓		
3.	Penyebaran kuesioner penelitian			✓		
4.	Analisis dan pengolahan data				✓	
5.	Penyusunan Bab 4 dan 5				✓	✓

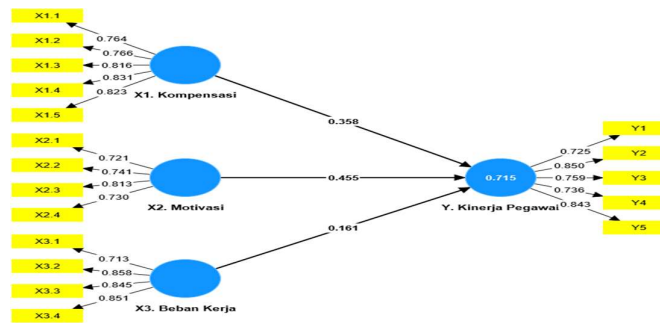
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dengan pengukuran melalui skala ordinal. Pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik dan menggeneralisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, di mana setiap informasi atau data yang dikumpulkan dinyatakan dalam bentuk numerik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1 Outer Model

Peneliti melakukan berbagai pengujian pada outer model dalam penelitian ini, antara lain *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach's Alpha*.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Outer loadings adalah suatu tabel yang memuat faktor beban yang menunjukkan sejauh mana indikator-indikator terkait dengan variabel laten. Faktor beban ini menunjukkan tingkat korelasi antara indikator dan variabel laten yang sedang diamati. Untuk dianggap valid,

nilai faktor beban harus lebih besar dari 0,7. Hasil dari output outer loadings dapat ditemukan dalam dari PLS Algorithm Report SmartPLS.

Tabel 1 Outer Loadings

Indikator	Outer loadings
X1.1 < X1.	0.764
X1.2 < X1.	0.766
X1.3 < X1.	0.816
X1.4 < X1.	0.831
X1.5 < X1.	0.823
X2.1 < X2.	0.721
X2.2 < X2.	0.741
X2.3 < X2.	0.813
X2.4 < X2.	0.730
X3.1 < X3.	0.713
X3.2 < X3.	0.858
X3.3 < X3.	0.845
X3.4 < X3.	0.851
Y1 < Y.	0.725
Y2 < Y.	0.850
Y3 < Y.	0.759
Y4 < Y.	0.736
Y5 < Y.	0.843

Variabel X1 memiliki 5 pertanyaan dengan nilai lebih dari 0,7 (valid) seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, sehingga dapat dianggap sah. X2 memiliki 4 pertanyaan dengan skor di atas 0,7 (valid), X3 memiliki 4 pertanyaan dengan skor di atas 0,7, dan Y memiliki 5 pertanyaan dengan skor di atas 0,7 (valid), yang semuanya memungkinkan pernyataan bahwa mereka asli.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid, sesuai dengan hasil uji reliabilitas yang dilakukan untuk memeriksa hasil reliabilitas gabungan. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*-nya $> 0,7$. Berikut adalah hasil dari nilai *cronbach's alpha* pada penelitian ini:

Tabel 3 Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
X1.	0.860
X2.	0.744
X3.	0.835
Y.	0.843

Berdasarkan pada tabel hasil uji *cronbach's alpha* dari seluruh variabel memiliki nilai $> 0,7$ maka hasil ini dapat dinyatakan pada setiap variabel memiliki nilai pada *cronbach's alpha* baik.

Validitas Diskriminan (*Discriminant*)

Pada uji validitas diskriminan ini dapat dikatakan valid apabila nilai pada korelasi variabel atau *cross loading* tersebut memiliki nilai terbesar dibanding dengan variabel lainnya. Berikut merupakan nilai *cross loading* dari setiap indikator:

Tabel 4 Validitas Diskriminan

Indikator	X1.	X2.	X3.	Y.
X1.1	0.764	0.469	0.538	0.541
X1.2	0.766	0.442	0.649	0.580
X1.3	0.816	0.415	0.738	0.606
X1.4	0.831	0.479	0.647	0.647
X1.5	0.823	0.464	0.627	0.601
X2.1	0.558	0.721	0.636	0.573
X2.2	0.303	0.741	0.254	0.487
X2.3	0.551	0.813	0.491	0.630
X2.4	0.250	0.730	0.159	0.529
X3.1	0.572	0.440	0.713	0.449
X3.2	0.759	0.423	0.858	0.589
X3.3	0.653	0.440	0.845	0.600
X3.4	0.636	0.435	0.851	0.600
Y1	0.473	0.581	0.371	0.725
Y2	0.561	0.551	0.562	0.850
Y3	0.651	0.537	0.622	0.759
Y4	0.434	0.573	0.424	0.736
Y5	0.744	0.662	0.666	0.843

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tiap indikator pada masing-masing variabel mempunyai nilai *cross loading* terbanyak apabila disbanding dengan nilai *cross loading* pada variabel yang lain. Hal ini membuktikan klau masing-masing indikator yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai pada validitas diskriminan yang baik.

AVE (Average Variance Extracted)

Validitas diskriminan dapat dievaluasi menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang kuat jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50.

Tabel 5 Averege Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
X1.	0.641
X2.	0.566
X3.	0.671
Y.	0.615

Jelas dari tabel di atas hasil nilai *Average Variance Extracted* bahwa semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Menggunakan nilai variabel kompensasi (X1), variabel motivasi (X2), variabel beban kerja (X3), dan variabel kinerja karyawan (X1), masing-masing sebesar 0.641, 0.566, 0.671, dan 0,615. Hasil ini dapat dinyatakan pada setiap variabel memiliki nilai pada *discriminant validity* yang baik

Validitas Komposit (Composite Reliability)

Dalam pengukuran uji reliabilitas komposit indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent coefficients*. Untuk mengevaluasi reliabilitas komposit dapat diukur dengan *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut

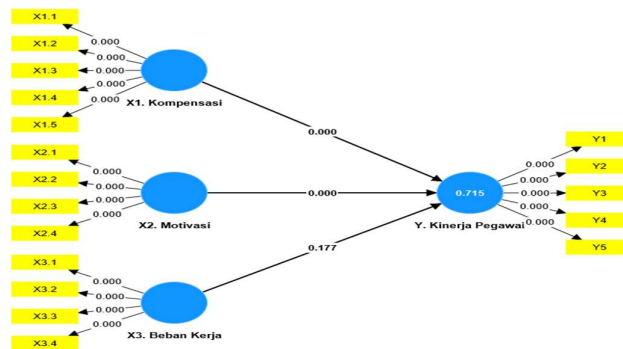
apabila nilai yang dicapai $>0,7$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Berikut adalah hasil dari nilai reliabilitas komposit pada penelitian ini:

Tabel 6 Validitas Komposit

	Composite reliability (rho_a)
X1.	0.862
X2.	0.750
X3.	0.848
Y.	0.854

Berdasarkan pada tabel hasil uji reliabilitas komposit dari seluruh variabel memiliki nilai $>0,7$ maka hasil ini dapat dinyatakan pada setiap variabel memiliki nilai pada *composite realibility* baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)



Gambar 2 Inner Model

Path Coefficient

Path Coefficient merupakan nilai yang berguna untuk menunjukkan arah hubungan pada variabel yang memiliki arah positif atau negatif. *Path Coefficient* yang memiliki nilai berada di rentang -1 sampai 1 maka dapat dinyatakan negatif. Dan jika berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif. Berikut adalah hasil *path coefficient* pada penelitian ini:

Tabel 2 Path Coeffivients

	Path coefficients
X1. -> Y.	0.358
X2. -> Y.	0.455
X3. -> Y.	0.161

Dapat dilihat pada Variabel X1 -> Y memiliki nilai 0.358, variabel X2 -> memiliki nilai 0.455, dan variabel X3 -> Y memiliki nilai 0.161. oleh karena itu, hubungan antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y memiliki nilai positif.

R-Square

R-square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Kategori *R-square* kuat apabila lebih dari 0.67, kategori moderat apabila lebih dari 0.33, dan kategori variabel lemah apabila 0.19

Tabel 3 R-Square

	R-square
Y.	0.715

Dapat dilihat pada data hasil penelitian diatas, bahwa *R-square* variabel (Y) Keputusan Pembelian adalah 0.477 yang berarti tergolong dalam kategori moderat.

Inner VIF

Pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antar konstruk kuat atau tidak. Nilai yang digunakan untuk menganalisis apabila nilai VIF >5,00 terdapat masalah kolinearitas, dan apabila nilai VIF <5,00 tidak terdapat masalah kolinearitas. Dapat dilihat pada tabel penelitian dibawah ini:

Tabel 4 Inner VIF

	VIF
X1. -> Y.	3.040
X2. -> Y.	1.506
X3. -> Y.	2.860

Berdasarkan data hasil penelitian, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai <5,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF tidak terdapat masalah kolinearitas.

Setelah melakukan olah data, didapatkan hasil untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Analisis hasil uji hipotesis pada penelitian ini didapatkan dari nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Pada hipotesis penelitian nilai *P. Values* < 0,05 dapat dikatakan diterima, sedangkan nilai *P.Values* > 0,05 dikatakan tidak diterima.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Y.	3.592	0.000
X2. -> Y.	3.879	0.000
X3. -> Y.	1.350	0.007

Berdasarkan hasil data yang disajikan di atas dapat di ketahui bahwa semu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan nilai *P.Values* < 0,05. Sehingga dapat dikatakan variabel independent dan dependennya mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1 Terdapat Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ciracas (Y)

Hipotesis pertama menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-statistic* 3,592 ($>1,96$), dan nilai *p values* memenuhi syarat yaitu 0,000 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dengan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ciracas dan H1 pada penelitian ini diterima.

H2 Terdapat Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ciracas (Y)

Hipotesis kedua menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-statistic* 3,879 ($>1,96$), dan nilai *p values* memenuhi syarat yaitu 0,000 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 dengan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ciracas dan H2 pada penelitian ini diterima.

H3 Terdapat Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ciracas (Y)

Hipotesis ketiga menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-statistic* 1,350 ($>1,96$), dan nilai *p values* memenuhi syarat yaitu 0,007 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dengan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ciracas dan H3 pada penelitian ini diterima.

Pembahasan

H1 Terdapat Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ciracas (Y)

Pada hasil hipotesis pertama menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-statistic* 3,592 $>1,96$ dan nilai *p values* memenuhi syarat yaitu 0,000 $< 0,05$. Sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ciracas (Y) dan H1 pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hanaz & Winarningsih, 2021) dimana kompensasi memiliki tingkat yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh penting dan positif terhadap hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya sejalan dengan teori Hasibuan (2018:78), yang menyatakan kompensasi adalah pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya di perusahaan.

Kompensasi terhadap perusahaan merupakan faktor penting yang mempengaruhi pilihan untuk bekerja di perusahaan atau organisasi. Memberikan kompensasi yang sesuai atas usaha karyawan dan keterampilan perusahaan menciptakan hubungan kolaboratif yang sehat untuk memajukan perusahaan. Selain itu, memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kesukaan kerjanya, lama kelamaan dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H2 Terdapat Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ciracas (Y)

Hipotesis kedua menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-statistic* 3,879 ($>1,96$), dan nilai *p values* memenuhi syarat yaitu 0,000 ($<0,05$). Sehingga dapat dikatakan variabel motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ciracas (Y) dan H2 pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Nasution, 2019) bahwa Uji T ternyata motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Water Park Rantauprapat memperoleh nilai t-value sebesar 5,089 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel, maka *t* hitung (5,089) $>$ *t* tabel (1,708) dan tingkat signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alisha Maisan & Hani Gita, 2020) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Analisis deskriptif dan regresi linier sederhana digunakan sebagai teknik analisis. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ dengan efisiensi besar sebesar 31%.

H3 Terdapat Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ciracas (Y)

Hipotesis ketiga menunjukkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai *t-statistic* 1,350 ($>1,96$), dan nilai *p values* memenuhi syarat yaitu 0,007 ($<0,05$). Sehingga dapat dikatakan variabel beban kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ciracas (Y) dan H2 pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangestu, 2021) yang menunjukkan hasil penelitian uji T terlihat bahwa jumlah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap efisiensi kerja pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat memperoleh nilai *t* hitung sebesar 5,874 dan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel, maka angka *t* hitung 5,874 $>$ *t* tabel 1,710 dan tingkat signifikansi 0,000 $<$ 0,05.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011), yang menyatakan: Beban kerja timbul dari interaksi persyaratan tugas lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja dan keterampilan serta persepsi karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai banyaknya aktivitas, waktu dan tenaga yang harus digunakan seseorang, baik fisik maupun mental, untuk dapat memenuhi persyaratan suatu tugas tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis penelitian data mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kecamatan Ciracas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pernyataan pengujian pertama pada variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kecamatan Ciracas. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian dengan nilai p values dan H1 diterima.
2. Pernyataan pengujian pertama pada variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di kecamatan Ciracas. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian dengan nilai p values dan H2 diterima.
3. Pernyataan pengujian pertama pada variabel beban kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di kecamatan Ciracas. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian dengan nilai p values dan H3 diterima.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di kecamatan Ciracas.

Saran

Peneliti akan menawarkan berbagai saran yang diharapkan dapat membantu dan diperhitungkan oleh pihak-pihak terkait berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya. Saran tersebut meliputi:

1. Perusahaan

Diharapkan kepada Perusahaan supaya hasil kerja karyawan menjadi optimal, maka kerja tersebut harus menimbulkan kepuasan internal di antara karyawan atau memotivasi karyawan secara internal. Dan motivasi internal ini harus direncanakan di lingkungan kerja sebagai program budaya perusahaan. Namun, karyawan tetap membutuhkan motivasi eksternal, seperti pembayaran, untuk memenuhi kebutuhannya

2. Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis dengan sasaran sampel dan variabel yang lebih beragam. Dapat mengembangkan pengujian terhadap sampel yang ada untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik dari hasil penelitian yang diperoleh.

3. Pembaca

Diharapkan bagi pembaca yang tertarik untuk meneliti kasus serupa didorong untuk mengembangkan masalah dan variabel dengan dukungan beberapa indikator sehingga hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak masalah dan memberikan penelitian yang lebih tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 990–1001.
- Nasution, A. P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat Ade*. 1(3), 440–448.
- Pangestu, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 1(1), 564–574.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. Retrieved from <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2), 78757.