

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : ANJELINA SILALAH
NPM : 1905160184
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 September 2023 Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ANJELINA SILALAH
N P M : 1905160184
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUTUSAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M)

Pembimbing

(ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANJELINA SILALAH
N.P.M : 1905160184
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUTUSAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi


ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU
Medan, Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Anjelina Silalahi
NPM : 1905160184
Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Kumpulan materi. Rumusan hipotesis		
Bab 2	- timi 2 & rumus dgn variabel		
Bab 3	- Metode & Benda timi 2 & rumus		
Bab 4	- Metodologi penelitian & penerapan		
Bab 5	- Contoh alat survei & tabel		
Daftar Pustaka	- Benda & rumus pustaka		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc mtr pntes sidg 06/23 09		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, September 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Zulaspan Tupti, S.E., M.Si.)

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

**ANJELINA SILALAH
NPM 1905160184**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: anjelinasilalahi@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berjumlah 562 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 85 orang karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja . Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan .

Kata Kunci : Perceived Organizational Support, Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. PLANTATION NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

**ANJELINA SILALAH
NPM 1905160184**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Mochtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: anjelinasilalahi@gmail.com

The purpose of this research is to test and analyze the influence of Workload and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan numbers 562 people. The sample in this study used the Slovin formula, totaling 85 employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that workload directly has a significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance. Workload has a significant effect on Job Satisfaction. Compensation has a significant effect on Job Satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. And indirectly, Workload has a significant effect on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable. Compensation has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Keywords: Perception of Organizational Support, Compensation, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**”

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ayahanda tercinta **Anto Silalahi** dan Ibunda tercinta **Rosida** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih Pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti SE. M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

12. Terimakasih untuk kakak saya Ayu Lestari Silalahi S.Kep dan adik saya Dimas Setiawan Silalahi yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

Dalam Skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2023
Penulis

ANJELINA SILALAH
NPM 1905160184

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Kinerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja	9
2.1.1.3. Manfaat Kinerja	11
2.1.1.4. Indikator Kinerja	12
2.1.2. Beban Kerja	14
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja	14
2.1.2.2. Faktor Faktor Beban Kerja	16
2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Beban Kerja	18
2.1.2.4. Indikator Beban Kerja	19
2.1.3. Kompensasi	20
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi	20
2.1.3.2. Faktor-Faktor Kompensasi	21
2.1.3.3. Tujuan Kompensasi	23
2.1.3.4. Indikator Kompensasi	27
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	28
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	29
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	30
2.3 Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1. Pendekatan Penelitian	32
3.2 Definisi Oprasional	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	35

3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN	55
4.1. Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.1.2 Identitas Responden	55
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	64
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	69
4.1.6 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	73
4.2. Pembahasan	74
BAB 5 PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	81
5.2. Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	32
Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja.....	33
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi	33
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	35
Tabel 3.5 Populasi	36
Tabel 3.6 Skala Pengukuran	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Tingkatan Pendidikan responden	56
Tabel 4.3 Umur Responden	56
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	57
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja	58
Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4.7 Skor Angket Beban Kerja	61
Tabel 4.8 Skor Angket Kompensasi	63
Tabel 4.9. Analisis Konvergen.....	65
Tabel 4.10. Validitas Konsistensi Internal	66
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	67
Tabel 4.12.Kolineiritas	69
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung.....	71
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	72
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di seluruh dunia saat ini telah membawa dunia kerja menjadi sangat membutuhkan individu yang terbiasa berpikir ke depan, cerdas, inovatif dan siap bekerja dengan suasana hati yang ceria dengan kondisi zaman. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja semua komponen yang ada dalam perusahaan tersebut untuk bertekad mencapai keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia untuk situasi ini adalah para karyawan sebuah perusahaan dimana setiap karyawan pasti berusaha untuk bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang ideal.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya bisa diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global saat ini. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Bangun, 2019).

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa besar seorang karyawan

berkontribusi bagi organisasinya. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis. Dan juga, kinerja penting bagi individu, karena mencapai tugas dapat menjadi sumber kepuasan. (Jufrizen et al., 2020).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Jufrizen & Intan, 2021)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Tupti et al., 2022)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang

memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia akan puas secara lahir batin (Khair, 2019).

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Adhan et al., 2020).

Kepuasan kerja yaitu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan, dimana kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. (Rivai, 2014)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja juga sangat perlu untuk diperhatikan. Dimana Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya overstress pada karyawan tersebut. (Astianto & Suprihhadi, 2014).

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020)

Apabila beban kerja karyawan mengalami peningkatan maka hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan akan menurun, karena dengan target kerja yang semakin banyak untuk tidak dapat dicapai, hal ini jelas menggambarkan ada suatu masalah dalam kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Arianty et al., 2016). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan (kompensasi) yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Karyawan menganggap kompensasi sangat penting karena bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran). (Farisi & Pane, 2020).

Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari Karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik, kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi

karyawan (Tanjung & Putri, 2021). Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan hendaknya jumlahnya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan, kesesuaian kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya motivasi kerjadalam diri karyawan (Jufrizen & Pulungan, 2017)

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang menurun, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak langsung dikerjakan oleh karyawan melainkan mengerjakan hal pribadi karyawan terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Contoh kerjanya adalah merekap daftar gaji setiap karyawan dan mendata daftar hadir setiap jam kerja karyawan.

Fenomena tentang kepuasan kerja, Masalah yang menyangkut kepuasan kerja karyawan yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini digambarkan dengan adanya karyawan yang merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan bahkan terkadang ada karyawan yang diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job-description-nya. Selain itu, kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir dibagian tertentu, dengan kata lain karyawan tidak memiliki kesempatan untuk maju

Fenomena yang terjadi mengenai beban kerja adalah karyawan mendapatkan pekerjaan yang banyak sekali, terkadang pekerjaan satu belum selesai sudah di tambah pekerjaan yang lainnya sehingga membuat karyawan merasa di bebani target yang tidak ada habisnya. Dan Fenomena yang terjadi mengenai kompensasi adalah tidak jelasnya aturan dalam metode pembayaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti terlambatnya pembayaran gaji pensiunan dan gaji ke 13 dari tanggal yang ditentukan. Kompensasi dari Tunjangan Kinerja juga sering terlambat keluar bahkan bisa sampai berminggu minggu baru terealisasi pembayaran kompensasinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kurang optimalnya kinerja karyawan dimana masih terlihat ada beberapa karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan
2. Sebagian karyawan masih belum merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Karena karyawan kebingungan dengan kerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan dari karyawan
3. Adanya beban kerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya.

4. Kompensasi yang di terima sering telat dari waktu yang telah di tentukan.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas bahwa banyak hal yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia dalam hal pekerjaan. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja serta sample yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
6. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

7. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahakan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut (Jufrizen, 2018b) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. . Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Menurut (Hasibuan & Handayani, 2017) bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap pegawai agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja pegawai akan terus selalu di perhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja..

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individu,

Adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2019) adapun tujuan dari penilaian kinerja pegawai antara lain yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja pegawai di masa lalu
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi
4. Melakukan analisa kemampuan pegawai secara individual
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang
6. Melihat prestasi kinerja pegawai secara nyata
7. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

Adapun manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Membrikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan
2. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja

yang diinginkan

3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk pegawai yang berprestasi
4. Menghargai setiap kontribusi
5. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pihak pegawai.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) secara garis besar menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kinerja adalah :

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompetensi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan cirri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2020) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct).

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah :

1. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu (Timelines) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat macam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Bermacam-

macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Tamali & Munasip, 2019).

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwasannya Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini diverminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya (Priansa, 2018).

Sedangkan menurut (Nurhasanah et al., 2022) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan

Dari beberapa penjelasan diatas, maka disimpulkan bawah kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Busro, 2018) manfaat kepuasan kerja yaitu :

1. Meningkatkan efesiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.
2. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya

Kepuasan kerja ternyata merupakan sesuatu hal yang sangat menarik dan populer saat ini dikalangan para ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini

terbukti dari banyaknya penelitian yang dilakukan pada para pekerja yang bekerja di sebuah organisasi besar. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) manfaat dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara umum

Yaitu keuntungan kerja dapat memberi gambaran kepada pimpinan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi

Yaitu kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Yaitu kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Yaitu kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin

2.1.2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor – faktor yang memberikan kepuasan menurut (Sutrisno, 2019) adalah :

1. Faktor individual, meliputi : umur, kesehatan, dan harapan.

2. Faktor sosial, meliputi : hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi : upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor fisik
4. Faktor finansial

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2021) adapun indikator kepuasan kerja yaitu: : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja, dimana penjelasan dari setiap item itu adalah :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah.
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dengan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti pengaturan waktu antara bekerja dan isitirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban. Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut (Wiryang et al., 2019) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Menurut (Munandar, 2019), mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu”. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subyektif.

Menurut (Adhan et al., 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Beban Kerja

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) Faktor beban kerja dikelompokkan dalam faktor situasional dan faktor diri pekerja. Faktor situasional terdiri dari

1. Faktor lingkungan Fisik
 - a. Rancangan Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.
 - b. Rancangan pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.
 - c. Kondisi lingkungan kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan

penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy* Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.
2. Faktor lingkungan psikis
 - a. Pekerjaan yang berlebihan Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.
 - c. Kurangnya umpan balik prestasi Kurangnya umpan balik prestasi kerja menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya promosi.
 - d. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
 - e. Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja.
 - f. Ketidakjelasan peran Ketidakjelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain.
 - g. Frustrasi Frustrasi sebagai kelanjutan dalam konflik, dapat berpengaruh pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.

- h. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.
- i. Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut

Menurut (Gibson et al., 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, didalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu dipengaruhi oleh 8 (delapan) faktor yaitu :

1. Time Pressure (tekanan waktu).
2. Jadwal kerja atau jam kerja.
3. Role ambiguity dan role conflict.
4. Kebisingan.
5. Informatian overload.
6. Temperature extremes atau heat overload.
7. Repetitive action.
8. Tanggung jawab.

2.1.3.3 Manfaat Beban Kerja

Beban Kerja dalam penerapannya didalam suatu organisasi, tentu ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penerapan beban kerja tersebut, baik itu untuk meningkatkan kinerja maupun pencapaian yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Menurut (Muskamal, 2010) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penetapan beban kerja seperti :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.

2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Rolos, 2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang harus diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku atau dasar)
4. Standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Anita, 2013) indikator beban kerja berdasarkan pada

1. Jam kerja efektif
2. Latar Belakang Pendidikan
3. Jenis pekerjaan yang diberikan

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut

(Kaswan, 2017) kompensasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut (Handoko, 2016) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut (Handoko, 2016) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut

1. Memperoleh Personalia yang Qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal.

Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Sementara itu menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih bertahan bekerja di organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula

2.1.4.3. Faktor Faktor Kompensasi

Menurut (Ivancevich et al., 2008) bahwa Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Pasar tenaga kerja.

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.

2. Kondisis ekonomi.

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.

3. Pemerintah.

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.

4. Perserikatan.

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

5. Anggaran tenaga kerja.

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.

6. Pembuat keputusan kompensasi.

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi

Menurut (Hasibuan, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
4. Produktivitas kerja karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum.
6. Biaya hidup (*cost of living*) Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.
10. Jenis dan sifat pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar.

Menurut (Mangkunegara, 2020) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1. Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran Bersama

Antara Perusahaan dan Karyawan Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi.. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan

memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan .

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan Membayar.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.4.4. Indikator Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran

Bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2. Struktur Pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Metode Pembayaran.

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan).

4. Penentuan Bayaran .

Individu Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

5. Kontrol. Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung (direct compensation)

- a. Gaji
- b. Bonus 30
- c. Insentif

2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation)

- a. Asuransi
- b. Tunjangan Hari Raya (THR)
- c. Tunjangan Pensiun
- d. Fasilitas

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dalam suatu organisasi ataupun perusahaan hal ini sering menjadi masalah terhadap kinerja karyawan. Karena dengan beban kerja yang terlalu berat dan pengerjaannya harus secepatnya, maka hal ini dapat membuat hampir rata-rata hasil kinerja para karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Perusahaan atau organisasi selalu menuntut untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan harus maksimal, namun jika perusahaan tidak segera memperhatikan apa yang dikeluhkan oleh para karyawannya maka hal inilah yang disebut sebagai beban kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan.

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya *overstress* pada karyawan tersebut (Fransiska & Tupti, 2020).

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2022), (Hasibuan & Munasib, 2020), dan (Astuti & Lesmana, 2019), menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola

dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2014) kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun.

Hasil penelitian (Lubis et al., 2021), (Mutholib, 2019), (Iskandar, 2022), (Azhar et al., 2020), (Arismunandar & Khair, 2020), (Farisi & Pane, 2020), (Andriany, 2019), (Maghfira & Nasution, 2022), (Astuti, 2019), (Jufrizen, 2018a), (Siswadi & Farisi, 2022), (Harahap & Khair, 2019), (Pratama & Pasaribu, 2021), (Arif et al., 2019), (Yusnandar & Larasati, 2021), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2016), (Astuti & Sari, 2018), (Farisi & Pane, 2020), menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan

produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Mahendrawan & Indrawati, 2015).

Disuatu perusahaan ataupun organisasi beban kerja sering menjadi suatu masalah bagi para karyawan, karena beban kerja dianggap merupakan suatu keterpaksaan yang harus benar-benar untuk dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan tanpa ada bersifat tawar-menawar untuk penyelesaian pekerjaan tersebut. Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini menunjukkan bahwa akan semakin berat juga untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan dan jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak buruk pada hasil pencapaian perusahaan atau organisasi (Nurhasanah et al., 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widiastuti et al., 2022), (Hasibuan et al., 2022), (Safitri & Astutik, 2019), dan (Bestari, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Hasil penelitian (Nasution et al., 2019), (Jufrizen, 2015), (Arif et al., 2019) (Jufrizen, 2015); (Hidayati & Saputra, 2018); (Mahendrawan & Indrawati, 2015), (Jufrizen, 2016), (Handoko & Rambe, 2018); dan (Parmin, 2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang berasal dari pekerjaan dan tingkat kinerja sangat dipengaruhi oleh dasar pencapaian imbalan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya memberikan apa yang diinginkannya dan bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja yang efektif dapat mengarah pada pencapaian apa yang diinginkan.

Menurut Penelitian terdahulu (Jufrizen et al., 2018), (Farisi, 2021), (Parlindungan et al., 2021), (Yusnandar, 2019), (Iskandar & Sitanggang, 2021), (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Nasution et al., 2019), (Lesmana et al., 2022), (Jufrizen et al., 2022), (Jufrizen & Pratiwi, 2021), (Nasution et al., 2019), (Kartika & Jufrizen, 2022), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022), (Jufrizen & Kandhita, 2021),

(Syahputra & Jufrizen, 2019), (Nasution, 2018), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Nasution et al., 2022), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Jufrizen, 2017), (Arda, 2017), (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Siagian & Khair, 2018), (Yusnandar & Muslih, 2021) (Jufrizen, 2016), (Lubis et al., 2021), (Pane et al., 2022) (Wahyudi & Tupti, 2019) (Nasution, 2018), (Sembiring et al., 2021) (Yusnandar & Muslih, 2021), (Hidayat, 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Hidayat & Lukito, 2020), (Khair & Hakim, 2020), (Yusnandar, 2019). Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

2.2.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Beban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikannya dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan maka hal tersebut akan menjadi beban kerja bagi karyawan itu sendiri.

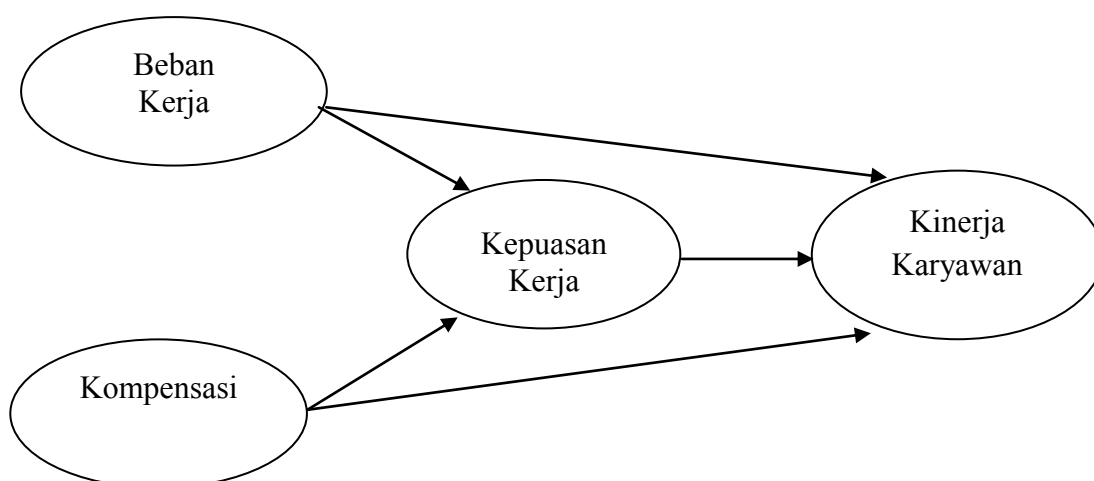
Suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai atau dosen. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai atau dosen dapat dipertahankan dan kinerja pegawai atau dosen diharapkan akan terus meningkat. Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. (Jufrizen, 2016)

2.2.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja daripada dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu serta proporsional berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak untuk semakin meningkatkan kinerja dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai, mejadi faktor utama untuk memacy kinerja yang dihasilkan (Khair, 2019).

Hal ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Syah, 2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, karena ketika pekerja menerima kompensasi yang dirasa sebanding dengan pengorbanan yang telah diberikan akan menjadi pekerja tersebut merasa puas.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
6. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
7. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif (Sugiyono, 2019) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel kinerja pegawai (Y)

kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Tabel 3.1.
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Kehandalan	2
4	Sikap	2

Sumber : (Mangkunegara, 2020)

3.2.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya (Priansa, 2018)

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	2
2	Upah	2
3	Promosi	2
4	Pengawas	2
5	Rekan Kerja	2

Sumber : (Robbins & Judge, 2021)

3.2.3 Variable Beban Kerja (X1)

beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya

Tabel 3.3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Target Yang Dicapai	2
2	Kondisi Pekerjaan	2
3	Penggunaan Waktu	2
4	Standar Pekerjaan	2

Sumber : Menurut (Rolos, 2018)

3.2.4 Variabel Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi (X2) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

Tabel 3.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tingkat Bayaran	2
2	Struktur Pembayaran	2
3	Metode Pembayaran	2
4	Penentuan Bayaran	2
5	Kontrol Pembayaran	2

Sumber : (Mangkunegara, 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																							
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■	■	■																			
3	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■																
4	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■												
5	Seminar Skripsi														■										
6	Revisi Skripsi															■	■	■							
7	Penyusunan Skripsi																		■	■					
8	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 562 orang.

Tabel 3.6.**Jumlah Populasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

No	Indikator	Jumlah Pegawai
1	Bagian Operasional Keuangan dan Akuntansi	102
2	Bagian Operasional Pengadaan dan Teknologi	27
3	Bagian Operasional Traksi dan Infracstruktur	11
4	Bagian Operasional Pengelolaan	104
5	Bagian Operasional SDM	32
6	Biro Sekretariat	39
7	Bagian Operasional Tanaman	64
8	Bagian Umum	179
9	Bagian Audit Internal & Manajemen Resiko	4
Jumlah		562

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara 3 Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendryadi, 2015). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2019). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan. sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus

dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{562}{1 + 562 \times 0,1^2} = 84,89 = 85$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel

yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan

penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model

dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015).

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Z), 8 pernyataan untuk Beban Kerja (X1), dan 10 pernyataan untuk Kompensasi (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 85 orang responden PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	58	68,24 %
2	Perempuan	27	31,76 %
TOTAL		85	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 58 (68,24%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 27 (31,76%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	22	25,88 %
2	31 – 40 Tahun	27	31,76 %
3	41 - 50 Tahun	20	23,54 %
4	51 - 60 Tahun	16	18,82 %
TOTAL		85	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 22 orang (25,88 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 27 orang (31,76 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 20 orang (23,54 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 16 orang (18,82 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	8	9,41 %
2	S1	60	70,59 %
3	S2	15	17,65 %
4	S3	2	2,35 %
TOTAL		85	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 8 orang (9,41%), pendidikan S1 sebanyak 64 orang (70,59%), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 15 orang

(17,65%) dan pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 2 orang (2,35%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	29	34,12 %
2	11 - 20 Tahun	37	43,53 %
3	> 20 Tahun	19	22,35 %
TOTAL		85	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 29 orang (34,12 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 37 orang (43,53 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 19 orang (22,35 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kepuasan Kerja (Z), Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	53	62.35	17	20	6	7.06	2	2.35	7	8.24	85	100
2	42	49.41	28	32.94	7	8.24	2	2.35	6	7.06	85	100
3	42	49.41	25	29.41	11	12.94	1	1.18	6	7.06	85	100
4	37	43.53	22	25.88	15	17.65	5	5.88	6	7.06	85	100
5	31	36.47	32	37.65	14	16.47	2	2.35	6	7.06	85	100
6	34	40.00	28	32.94	16	18.82	1	1.18	6	7.06	85	100
7	33	38.82	24	28.24	18	21.18	3	3.53	7	8.24	85	100
8	33	38.82	29	34.12	17	20.00	0	0	6	7.06	85	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (62,35%).
2. Jawaban responden Saya selalu dapat dihandalkan dalam pekerjaan yang diberikan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (49,41%).
3. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (49,41%).
4. Jawaban responden Saya selalu melakukan pekerjaan yang banyak setiap harinya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (43,53%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (37,65%)

6. Jawaban responden Saya selalu merasa dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (40,00%).
7. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (38,82%)
8. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (38,82%)

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	36.47	15	17.65	28	32.94	4	4.71	7	8.24	85	100
2	27	31.76	14	16.47	34	40	3	3.53	7	8.24	85	100
3	35	41.18	25	29.41	14	16.47	4	4.71	7	8.24	85	100
4	34	40.00	22	25.88	18	21.18	3	3.53	8	9.41	85	100
5	33	38.82	25	29.41	18	21.18	1	1.18	8	9.41	85	100
6	38	44.71	19	22.35	18	21.18	2	2.35	8	9.41	85	100
7	29	34.12	23	27.06	23	27.06	2	2.35	8	9.41	85	100
8	30	35.29	21	24.71	21	24.71	5	5.88	8	9.41	85	100
9	35	41.18	24	28.24	15	17.65	3	3.53	8	9.41	85	100
10	24	28.24	32	37.65	20	23.53	1	1.18	8	9.41	85	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden, Saya puas dengan keadaan pekerjaan saya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (36,47%).
2. Jawaban responden, Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (31,76%).
3. Jawaban responden, Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (41,18%).
4. Jawaban responden, Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (40,00%).
5. Jawaban responden, Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (38,82%).
6. Jawaban responden, Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (44,71%).
7. Jawaban responden, Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (34,12%).
8. Jawaban responden, Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (35,29%).

9. Jawaban responden, Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (41,18%).
10. Jawaban responden, Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membedakan seseorang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (37,65%).

4.1.3.3 Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

No	Jawaban Beban Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34.12	24	28.24	20	23.53	5	5.88	7	8.24	85	100
2	36	42.35	24	28.24	15	17.65	3	3.53	7	8.24	85	100
3	35	41.18	23	27.06	16	18.82	4	4.71	7	8.24	85	100
4	33	38.82	24	28.24	16	18.82	5	5.88	7	8.24	85	100
5	32	37.65	22	25.88	22	25.88	2	2.35	7	8.24	85	100
6	32	37.65	24	28.24	18	21.18	3	3.53	8	9.41	85	100
7	30	35.29	23	27.06	20	23.53	5	5.88	7	8.24	85	100
8	22	25.88	33	38.82	17	20	5	5.88	8	9.41	85	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Beban Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (34,12%).

2. Jawaban responden Saya harus selesaikan setiap hari pekerjaan di hari itu juga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (42,35%).
3. Jawaban responden Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (41,18%)..
4. Jawaban responden Saya merasa tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 33 orang (38,82%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (37.65%).
6. Jawaban responden, Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (37.65%).
7. Jawaban responden, Saya sering memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor oleh Pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (35.29%).
8. Jawaban responden, Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (38.82%).

4.1.3.4 Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)

No	Jawaban Kompensasi (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	21.18	38	44.71	16	18.82	3	3.53	10	11.76	85	100
2	27	31.76	28	32.94	14	16.47	7	8.24	9	10.59	85	100
3	29	34.12	27	31.76	14	16.47	5	5.88	10	11.76	85	100
4	30	35.29	22	25.88	15	17.65	5	5.88	12	14.12	85	100
5	32	37.65	21	24.71	19	22.35	4	4.71	9	10.59	85	100
6	26	30.59	19	22.35	24	28.24	7	8.24	9	10.59	85	100
7	30	35.29	28	32.94	14	16.47	4	4.71	9	10.59	85	100
8	28	32.94	30	35.29	11	12.94	7	8.24	9	10.59	85	100
9	24	28.24	28	32.94	17	20.00	7	8.24	9	10.59	85	100
10	25	29.41	22	25.88	26	30.59	4	4.71	8	9.41	85	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kompensasi adalah:

1. Jawaban responden Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (44,71%).
2. Jawaban responden Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (32,94%).
3. Jawaban responden Pembayaran yang diberikan sesuai dengan hasil kerja, dapat membuat , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (34.12%).
4. Jawaban responden Pembayaran yang dilakukan sesuai dengan tanggal yang dijanjikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (35.29%).

5. Jawaban responden Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (37.65%).
6. Jawaban responden Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (30.59%).
7. Jawaban responden Kompensasi tidak pernah telat dari waktu yang ditentukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (35.29%)
8. Jawaban responden Kompensasi yang di berikan utuh sepenuhnya tanpa ada potongan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (35.29%)
9. Jawaban responden Kompensasi harus sering dilakukan pengawasan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32.94%)
10. Jawaban responden Pembayaran kompensasi harus sesuai dengan yang di janjikan kepada karyawan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (29.41%)

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Beban Kerja	X2. Kompensasi	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1.1	0.920			
X1.2	0.875			
X1.3	0.908			
X1.4	0.919			
X1.5	0.930			
X1.6	0.908			
X1.7	0.878			
X1.8	0.780			
X2.1		0.874		
X2.10		0.730		
X2.2		0.889		
X2.3		0.908		
X2.4		0.857		
X2.5		0.914		
X2.6		0.834		
X2.7		0.948		
X2.8		0.873		
X2.9		0.859		
Y.1			0.862	
Y.2			0.929	
Y.3			0.955	
Y.4			0.885	
Y.5			0.907	
Y.6			0.916	
Y.7			0.863	
Y.8			0.923	
Z.1				0.824
Z.2				0.813
Z.3				0.882
Z.4				0.913
Z.5				0.925
Z.6				0.941
Z.7				0.942
Z10				0.740
Z8				0.856
Z9				0.913

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Beban Kerja lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Kompensasi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.10
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Beban Kerja	0.962	0.964	0.968	0.794
X2. Kompensasi	0.964	0.966	0.969	0.757
Y. Kinerja Pegawai	0.968	0.970	0.973	0.820
Z. Kepuasan Kerja	0.966	0.968	0.971	0.770

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Beban Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,968 > 0,600$ maka variabel Beban Kerja adalah reliabel

2. Kompensasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,969 > 0,600$ maka variabel Kompensasi adalah reliabel
3. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,973 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
4. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,971 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliabel.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Beban Kerja	X2. Kompensasi	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1. Beban Kerja				
X2. Kompensasi	0.711			
Y. Kinerja Pegawai	0.809	0.755		
Z. Kepuasan Kerja	0.658	0.620	0.762	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Beban Kerja dengan Kompensasi sebesar $0,711 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,809 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Beban Kerja dengan

Kepuasan Kerja sebesar $0,658 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Beban Kerja dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kompensasi dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,755 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,620 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kompensasi dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,762 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Kolinieritas

	X1. Beban Kerja	X2. Kompensasi	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1. Beban Kerja			2.198	1.873
X2. Kompensasi			2.051	1.873
Y. Kinerja Pegawai				
Z. Kepuasan Kerja			1.831	

Sumber : SEM PLS (2023)

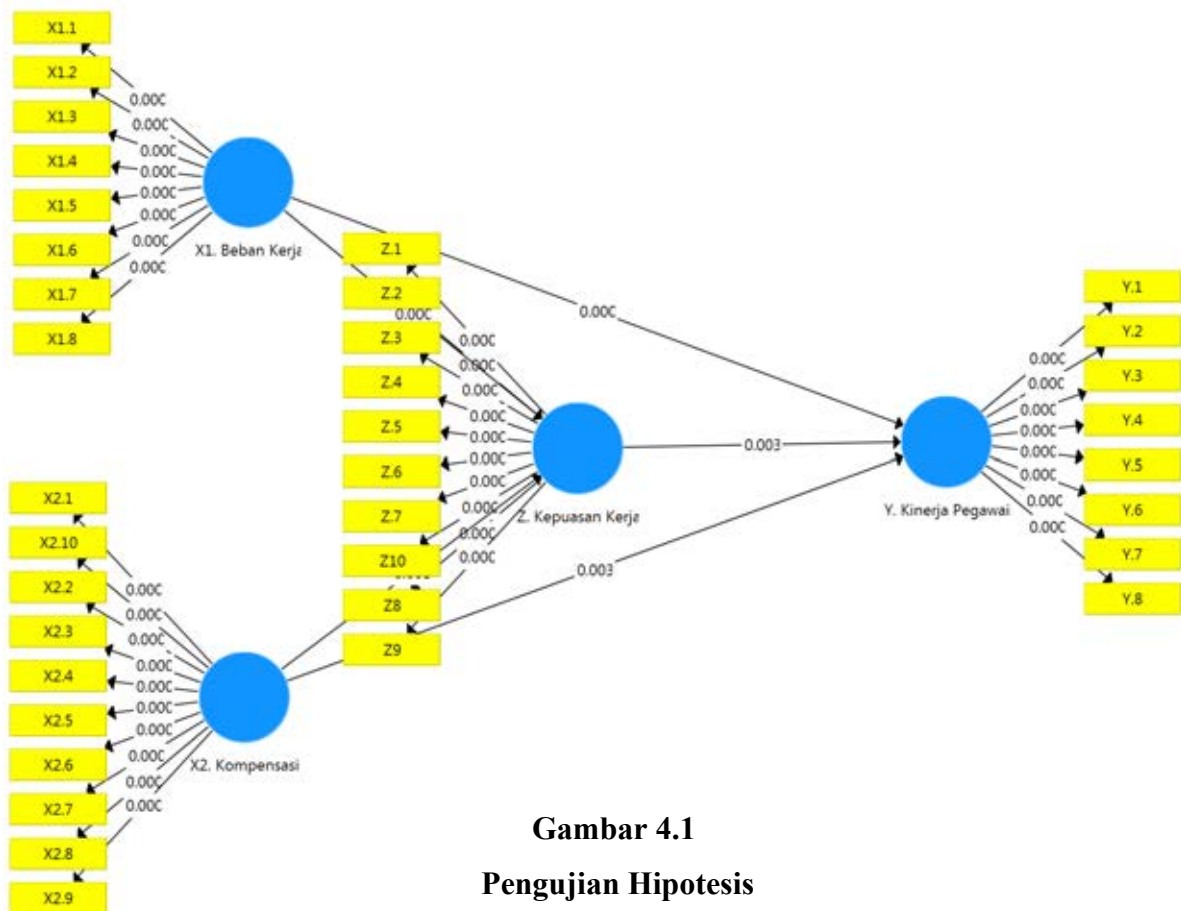
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $2,198 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
2. VIF untuk korelasi Kompensasi dengan Kinerja Pegawai adalah $2,051 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
3. VIF untuk korelasi Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah $1,873 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
4. VIF untuk korelasi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja adalah $1,873 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
5. VIF untuk korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $1,831 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinieritas.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).

2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0.391	0.380	0.089	4.402	0.000
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	0.421	0.410	0.117	3.596	0.000
X2. Kompensasi -> Y. Kinerja Pegawai	0.266	0.269	0.088	3.022	0.003
X2. Kompensasi -> Z. Kepuasan Kerja	0.312	0.326	0.097	3.208	0.001
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0.331	0.335	0.110	3.015	0.003

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.391 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,421 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh langsung Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,266 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.312 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.331 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik O/STDEV)	P Values
X1. Beban Kerja -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0.139	0.140	0.067	2.071	0.039
X2. Kompensasi -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0.103	0.111	0.052	1.995	0.047

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,139 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,039 maka $0,039 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,103 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,047 maka $0,047 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Pegawai	0.745	0.735
Z. Kepuasan Kerja	0.454	0.440

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,745 artinya besaran pengaruh 74,5%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,454 artinya besaran pengaruh 45,4 % hal ini berarti menunjukkan PLS sedang.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.391 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dalam suatu organisasi ataupun perusahaan hal ini sering menjadi masalah terhadap kinerja karyawan. Karena dengan beban kerja yang terlalu berat dan pengerjaannya harus secepatnya, maka hal ini dapat membuat hampir rata-rata hasil kinerja para karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Perusahaan atau organisasi selalu menuntut untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan harus maksimal, namun jika perusahaan tidak segera memperhatikan apa yang

dikeluhkan oleh para karyawannya maka hal inilah yang disebut sebagai beban kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan.

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat perbedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya overstress pada karyawan tersebut (Fransiska & Tupti, 2020).

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2022), , dan (Astuti & Lesmana, 2019), menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja

4.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,266 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,036 maka $0,036 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2014) kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka

kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun.

Hasil penelitian, (Astuti & Sari, 2018), dan (Farisi & Pane, 2020), , menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,421 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Mahendrawan & Indrawati, 2015).

Disuatu perusahaan ataupun organisasi beban kerja sering menjadi suatu masalah bagi para karyawan, karena beban kerja dianggap merupakan suatu keterpaksaan yang harus benar-benar untuk dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan tanpa ada bersifat tawar-menawar untuk penyelesaian pekerjaan tersebut. Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini

menunjukkan bahwa akan semakin berat juga untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan dan jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak buruk pada hasil pencapaian perusahaan atau organisasi (Nurhasanah et al., 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widiastuti et al., 2022), (Hasibuan et al., 2022), dan (Bestari, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.312 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dengan menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar hidup normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016).

Hasil penelitian (Mahendrawan & Indrawati, 2015) dan (Parmin, 2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,331 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang berasal dari pekerjaan dan tingkat kinerja sangat dipengaruhi oleh dasar pencapaian imbalan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya memberikan apa yang diinginkannya dan bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja yang efektif dapat mengarah pada pencapaian apa yang diinginkan.

Menurut Penelitian terdahulu (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Hidayat & Lukito, 2020) . Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

4.2.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,201 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,015 maka $0,015 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Beban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikannya dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan maka hal tersebut akan menjadi beban kerja bagi karyawan itu sendiri.

Suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai atau dosen. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai atau dosen dapat dipertahankan dan kinerja pegawai atau dosen diharapkan akan terus meningkat. Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. (Jufrizen, 2016)

4.2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kompensasi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja daripada dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan demikian adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu serta proporsional berdasarkan kinerja yang dihasilkan akan memberikan dampak untuk semakin meningkatkan kinerja dengan asumsi adanya pemberian kompensasi yang sesuai, mejadi faktor utama untuk memacy kinerja yang dihasilkan (Khair, 2019).

Hal ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Syah, 2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, karena ketika pekerja menerima kompensasi yang dirasa sebanding dengan pengorbanan yang telah diberikan akan menjadi pekerja tersebut merasa puas.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
6. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan harus ada faktor lain yang menunjang keberhasilan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan salah satunya memiliki rasa tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk selalu patuh dan taat terhadap peraturan dan tata tertib PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Meningkatkan perhatian PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terhadap para pegawai. Dengan perhatian tersebut diharapkan Kompensasi para pegawai tersebut juga akan meningkat. Selain itu pegawai lama yang telah menunjukkan komitmennya dalam jangka panjang kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan perlu diberi perhatian lebih sebagai tanda terima kasih dinas atas komitmen mereka terhadap dinas selama ini.
3. Peneliti selanjutnya meneliti selain beban kerja dan kompensasi sebagai variabel independen

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuisisioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuisisioner nya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada factor Kinerja Pegawai , Kepuasan Kerja Beban Kerja dan Kompensasi
3. Responden terkadang belum memahami pengertian tentang Beban Kerja dan Kompensasi secara umum sehingga peneliti menjelaskan terlebih dahulu sebelum menjelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Arif, M., & Putri, Y. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 463–474.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 1–9.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

- Bestari, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2029–2049.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 413–432.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevic, J. M., & Donnelly, J. H. (2014). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku Struktur Proses*. Erlangga.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed)*. Media Pressindo Group.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.
- Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Journal of Islamic Economics and Economics)*, 5(1), 229–244.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Hidayat, S., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di SMAN 1 Tilatang Kamang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–21.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 162–1173. <https://doi.org/https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Iskandar, D. (2022). Peningkatan Produktivitas Kerja Berbasis Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 846–857.
- Iskandar, D., & Sitanggang, I. W. (2021). The Role Of Job Satisfaction In The Work Environment On Employee Performance. *International Proceeding of Law and Economic*, 224–236.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. *Jakarta. Erlangga*.
- Jufrizen, J. (2015a). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.

- Jufrizen, J. (2015b). The Effect Of Compensation And Career Development On Organizational Commitment With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Scientific Journal Of Management And Business*, 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018a). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17.
- Jufrizen, J., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985–996.

- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 217–231.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7(1), 441–446.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kartika, R., & Jufrizen, J. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 1456–1465.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1718>
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6(2), 283–297.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada

Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.

Munandar, A. S. (2019). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI Press.

Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.

Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.

Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *In Proceedings Of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation*, 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.41008/eai.18-7-2019.2288578>

Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.

Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 77–92.

Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–9.

Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(1), 21–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i01.78>

Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 1–14.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.

- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 694–705.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 462–471.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>

- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Tupti, Z., Arif, M., & Iskandar, D. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Widiastuti, N., Riauwanto, S., & Harwati, C. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Widya Wiwaha*, 2(4), 1224–1242.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam, iyatul Washliyah Amplas Medan*. UMSU.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Pegawai PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Anjelina Silalahi (1905160184) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Anjelina Silalahi

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya selalu dapat diandalkan dalam pekerjaan yang diberikan					
Kuantitas						
3	Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
4	Saya selalu melakukan pekerjaan yang banyak setiap harinya					
Kehandalan						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
6	Saya selalu merasa dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya					
Sikap						
7	Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain					

2. Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas dengan keadaan pekerjaan saya sendiri					
2	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
Upah						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
Promosi						

5	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
6	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
Pengawasan Kerja						
7	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					
8	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan pegawai yang melanggar peraturan perusahaan					
Rekan Kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
10	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					

3. BEBAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Target Yang Dicapai						
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Saya harus selesaikan setiap hari pekerjaan di hari itu juga					
Kondisi Pekerjaan						
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
4	Saya merasa tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
Penggunaan Waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu.					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					

Standar Pekerjaan						
7	Saya sering memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor oleh Pimpinan perusahaan					
8	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.					

4. Kompensasi (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat bayaran						
1	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai					
2	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya					
Struktur Pembayaran						
3	Pembayaran yang diberikan sesuai dengan hasil kerja					
4	Pembayaran yang dilakukan sesuai dengan tanggal yang dijanjikan					
Metode Pembayaran						
5	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan					
6	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan					
Penentuan bayaran						
7	Kompensasi tidak pernah telat dari waktu yang ditentukan					
8	Kompensasi yang di berikan utuh sepenuhnya tanpa ada potongan					
Kontrol Pembayaran						
9	Kompensasi harus sering dilakukan pengawasan					
10	Pembayaran kompensasi harus sesuai dengan yang di janjikan kepada karyawan					

TABULASI JAWABAN KUISIONER

KINERJA KARYAWAN

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
A01	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A02	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A03	4	4	3	3	3	3	3	3	26
A04	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A05	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A06	4	4	3	3	4	3	5	4	30
A07	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A08	5	5	5	5	5	3	5	4	37
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A15	3	4	3	3	3	3	3	3	25
A16	4	5	5	5	5	5	5	5	39
A17	4	4	4	5	5	5	5	5	37
A18	5	5	5	3	3	5	4	5	35
A19	4	4	4	3	4	4	4	4	31
A20	5	5	5	3	3	3	3	3	30
A21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A22	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A24	5	5	4	5	5	4	5	5	38
A25	5	5	5	2	5	5	5	5	37
A26	4	4	4	4	5	3	3	3	30
A27	4	4	4	2	2	4	3	3	26
A28	4	4	4	2	4	4	4	4	30
A29	5	5	5	2	5	4	4	4	34
A30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A31	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A32	5	5	5	5	5	5	2	4	36
A33	1	2	2	2	2	2	2	4	17
A34	5	5	5	5	4	4	2	4	34
A35	5	5	5	4	5	5	5	5	39
A36	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A37	4	4	4	3	4	3	4	4	30

A38	3	3	3	3	3	3	1	3	22
A39	5	5	5	5	4	4	5	5	38
A40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A41	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A42	5	4	4	4	5	4	5	4	35
A43	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A44	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A45	5	5	4	4	4	4	4	4	34
A46	5	4	3	3	3	3	3	3	27
A47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A48	5	4	4	4	4	5	3	4	33
A49	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A50	5	3	3	3	3	3	3	3	26
A51	5	4	5	4	4	4	4	4	34
A52	5	4	5	5	5	5	5	5	39
A53	5	4	5	4	5	4	5	4	36
A54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A55	5	5	5	5	5	3	5	4	37
A56	5	5	5	4	4	4	3	3	33
A57	5	5	5	4	4	4	4	4	35
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A59	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A60	4	4	4	4	5	4	4	4	33
A61	5	5	5	5	5	5	3	5	38
A62	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A63	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A64	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A65	5	3	3	3	3	5	3	3	28
A66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A67	5	5	5	5	5	5	3	4	37
A68	2	5	5	5	5	5	5	5	37
A69	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A70	5	5	5	5	5	5	3	3	36
A71	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A72	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A73	5	5	5	4	5	4	3	4	35
A74	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A75	5	4	4	4	3	3	4	3	30
A76	5	4	4	5	4	5	4	3	34
A77	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A78	5	4	5	5	4	5	4	5	37
A79	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A80	5	5	5	5	5	4	4	5	38

A81	5	5	4	5	4	5	5	5	38
A82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A83	2	5	4	4	3	4	4	5	31
A84	4	2	4	5	4	4	4	4	31
A85	1	1	1	1	1	1	1	1	8

KEPUASAN KERJA

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z8	Z9	Z10	TOTAL
A01	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A03	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A04	3	5	4	5	5	3	4	3	3	3	38
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A06	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	40
A07	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
A08	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	40
A09	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
A10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
A11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
A13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A15	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	35
A16	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	44
A17	3	4	5	4	5	4	5	2	5	5	42
A18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A19	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	43
A20	3	3	5	3	3	3	3	5	5	4	37
A21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
A22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A23	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	36
A24	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	16
A25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
A26	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	40
A27	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	42
A28	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	41
A29	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	43
A30	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	34
A31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A32	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	37
A33	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	37
A34	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	43

A32	4	4	4	4	4	4	4	5	33
A33	2	4	2	3	4	3	5	4	27
A34	4	4	4	4	4	5	5	4	34
A35	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A36	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A37	4	4	5	3	3	4	2	4	29
A38	2	2	4	2	4	1	4	3	22
A39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A40	4	5	5	5	5	5	5	4	38
A41	4	4	4	4	4	5	4	4	33
A42	5	4	4	4	5	4	4	3	33
A43	3	4	3	2	3	3	3	2	23
A44	3	3	3	3	3	3	3	4	25
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A47	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A48	4	5	5	5	5	5	5	4	38
A49	5	5	5	5	5	5	5	3	38
A50	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A52	2	3	3	3	3	3	3	5	25
A53	4	4	4	4	4	4	4	5	33
A54	5	5	5	5	5	5	2	4	36
A55	4	5	3	4	3	4	4	4	31
A56	4	2	5	5	5	5	5	2	33
A57	3	3	2	5	5	5	5	5	33
A58	5	4	5	4	5	5	5	5	38
A59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A61	5	4	4	4	3	4	3	3	30
A62	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A63	3	5	3	3	3	3	2	3	25
A64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A65	3	5	3	3	3	3	3	3	26
A66	5	5	3	5	3	5	4	5	35
A67	3	4	4	4	4	4	3	3	29
A68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A69	5	5	5	5	5	5	5	2	37
A70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A71	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A72	3	5	3	3	3	3	3	3	26
A73	3	5	5	5	3	3	4	2	30
A74	5	5	5	2	5	5	5	5	37

A75	3	4	4	4	4	4	3	4	30
A76	4	5	4	5	4	5	4	3	34
A77	4	4	4	4	3	4	4	4	31
A78	5	5	5	4	3	2	3	3	30
A79	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A80	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A81	5	5	5	5	5	3	5	4	37
A82	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A83	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A84	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A85	1	1	1	1	1	1	1	1	8

KOMPENSASI

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
A01	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
A02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A03	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A04	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	39
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A06	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	40
A07	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
A08	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
A09	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
A10	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	45
A11	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	40
A12	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	40
A13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
A17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
A18	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	40
A19	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	41
A20	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	34
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14
A24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
A25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A26	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	38
A27	2	4	4	2	3	3	4	2	2	3	29
A28	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	33



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3055/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/2/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 1/2/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Anjelina Silalahi
NPM : 1905160184
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Msdm

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Pemberian kompensasi yg tidak merata kepada karyawan sehingga karyawan satu dengan yg lain saling cemburu.
2. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan tidak jelas arah dalam mengerjakan pekerjaanya.
3. Kinerja karyawan yg tidak maksimal karna karyawan banyak melakukan kegiatan lain diluar jam kerja seperti main game.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pkss

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

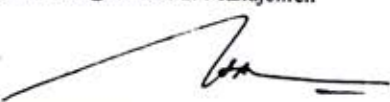
(Anjelina Silalahi)

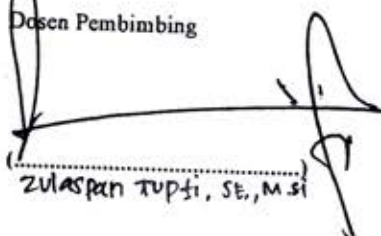


PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3055/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/2/2023

Nama Mahasiswa : Anjelina Silalahi
 NPM : 1905160184
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Msdm
 Tanggal Pengajuan Judul : 1/2/2023
 Nama Dosen Pembimbing*) : Zulaspan Tupti, SE., M.Si *1/4/2023*
 Judul Disetujui**) : Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN 3 Medan

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan.....
 Dosen Pembimbing

 Zulaspan Tupti, SE., M.Si

Keterangan:
 *) Ditanda oleh Pimpinan Program Studi
 **) Ditanda oleh Dosen Pembimbing
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1147 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 21 Syawal 1444 H
12 Mei 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN III (Persero) Medan
Jln.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak /Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Anjelina Silalahi
Npm : 1905160184
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1147 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen

Pada Tanggal : 5/12/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Anjelina Silalahi

N P M : 1905160184

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan

Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 12 Mei 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 21 Syawal 1444 H
12 Mei 2023 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.



nomor : BUMU/VI 677 /2023
: -
: Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3
di -
Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 1147/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 12 Mei 2023 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset Pendahuluan dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** pada tanggal **22 Mei s/d 23 Juni 2023** pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :


Nama : Anjelina Silalahi
NPM : 1905160184
Jurusan : Manajemen
Judul : **Pengaruh Beban Kerja Dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTN III (Persero) Medan**

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i:
 - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum Kantor Direksi Medan.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

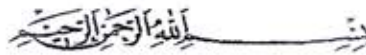
Demikian disampaikan, agar maklum.

BAGIAN UMUM

Christian Orchard Tharanon
Kepala Bagian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Anjelina Silalahi

NPM : 1905160184

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Anjelina Silalahi



UMSU

Unggulkan Cerdas, Teguh, Berprestasi

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Anjelina Silalahi
NPM : 1905160184
Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pad PTPN 3 Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- leafs pynmtu dipmlsada - klasifikasi masalah - pynmtu	22 - 23 / 03	
Bab 2	- buku yg relevan & terbaru - jurnal & yg relevan	27 - 28 / 03	
Bab 3	Inticentr variable mndasntu hru & pntayn	28 - 28 / 03	
Daftar Pustaka	Budastren Peseman		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace unpu pny seminar	24 / 23 / 03	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, Maret 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Zulaspan Tupti, SE., M.Si

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 23 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dengan rangkaian bahwa :

Nama : Anjelina Silalahi
N.P.M. : 1905160184
Tempat / Tgl.Lahir : Sinar Kemenangan (Tg Morawa)
Alamat Rumah : Sinar Kemenangan, 28 Oktober 2000
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nudantara III (Persero) Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

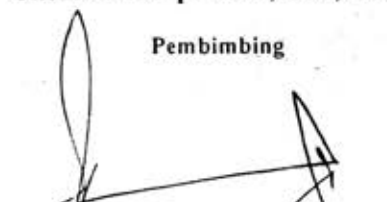
Item	Komentar
Judul	Pengaruh beban kerja dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan Dengan Keputusan kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nudantara III (Persero) Medan.
Bab I
Bab II
Bab III
Lainnya
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

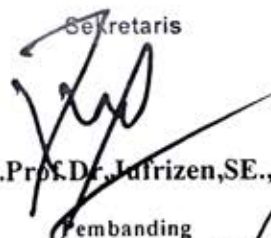
Medan, Jumat, 23 Juni 2023


TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Zulaspan Tufti, SE., M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
 Pemanding


Satria Tirtayasa, Ph.D



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 23 Juni 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Anjelina Silalahi
N .P.M. : 1905160184
Tempat / Tgl.Lahir : Sinar Kemenangan (Tg Morawa)
Alamat Rumah : Sinar Kemenangan, 28 Oktober 2000
JudulProposal :Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nudantara III (Persero) Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Zulaspan Tupti, SE., M.Si**

Medan, Jumat, 23 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua



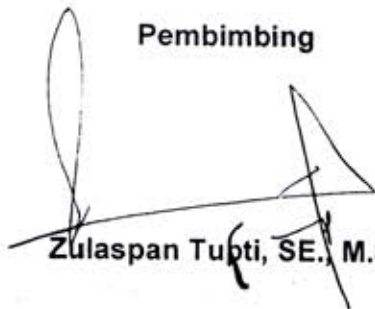
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing



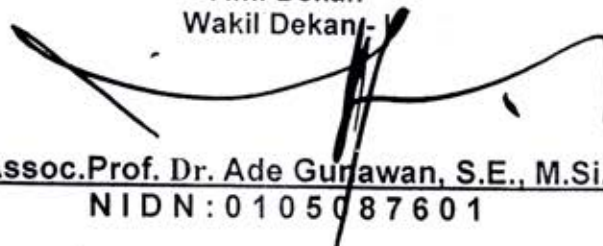
Zulaspan Tupti, SE., M.Si

Pembanding



Satria Tirtayasa, Ph.D

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc. Prof. Dr. Ade Gurawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU
Integritas | Cerdas | Terpercaya

INSTITUSI PENDIDIKAN, PENELITIAN & PENGEMBANGAN TEKNOLOGI PESERTA MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred-PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2499 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 21 Shafar 1445 H
 07 September 2023 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PTPN III (Persero) Medan
 Di
 Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Anjelina Silalahi**
 N P M : **1905160184**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal





Perkebunan Nusantara

Medan, 08 September 2023

mor : BUMU/X/1522 / 2023
mp. : -
l : Selesai Riset

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3
di -

Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 1147/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 12 Mei 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan , dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Anjelina Silalahi	1905160184	Manajemen	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** pada tanggal 22 Mei s/d 23 Juni 2023 .

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

Christian Orchard Tharanon
Kepala Bagian

UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
PKL & RisetUMSU/SELESAIRISET/FakEkonomiDanBisnis

IK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Agro Plaza Lantai 15
Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Anjelina Silalahi
NPM : 1905160184
Tempat/ Tanggal Lahir : Sinar Kemenangan, 28 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jl. Sinar Kemenangan Tg. Morawa
Program Studi : MANAJEMEN
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : anjelinasilalahi@gmail.com
HP : 0822-7223-4320

2. Nama Orang Tua
Ayah : Anto Silalahi
Ibu : Rosida

3. Jenjang Pendidikan
 - SD GKPS Bangun Tobing 2013
 - SMP Negeri 1 STM Hilir 2016
 - SMA Nurul Amaliyah Tg. Morawa 2019
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2023 sampai sekarang.

Medan, September 2023

Hormat Saya

Anjelina Silalahi