

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT KEMASINDO CEPAT MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : NITA WULANDARI**  
**NPM : 1805160335**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 02 Desember 2022, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : NITA WULANDARI  
NPM : 1805160335  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. KEMASINDO CEPAT MEDAN

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

**Tim Penguji**

Penguji I

LILA BISMALA, ST., M.Si

Penguji II

ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec

**Pembimbing**

Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si

**Panitia Ujian**

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M.,



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NITA WULANDARI  
N P M : 1805160335  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
KEMASINDO CEPAT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 01 November 2022

Pembimbing Skripsi



Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



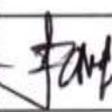
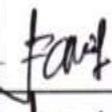
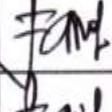
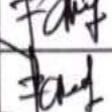
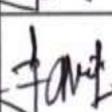
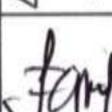
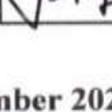
JASMAN SARIPUUDIN HASIBUAN, S.E., M.Si



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

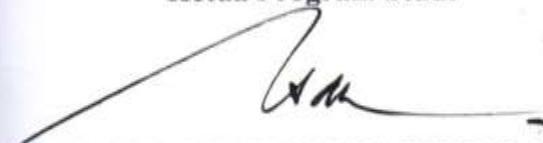
**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : NITA WULANDARI  
 N P M : 1805160335  
 Program Studi : MANAJEMAN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si  
 Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KEMASINDO  
 CEPAT MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar Belakang Masalah jangan Banyak Teori (Cukup Membahas Venomnya saja)	28/9 <sup>22</sup>	
Bab 2	Harap Gunakan Buku-Buku/Teori Minimal 10 tahun terahir dan jurnal.		
Bab 3	Kerangka Teori Harap di Perbaiki	12/10 <sup>22</sup>	
Bab 4	Pembahasan Harus diuraikan Masing-Masing Variabel.		
Bab 5	Kesimpulan jangan ti bual angka tetapi dalam Bentuk kalimat.	25/10 <sup>22</sup>	
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mandalay		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Maju Sidang Meja Hijau	2/11 <sup>22</sup>	

Medan, 01 November 2022

Diketahui Oleh  
Ketua Program Studi



(JASMAN SARIPUUDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing



(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nita Wulandari  
NPM : 1805160335  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 5-8-2022  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

**ABSTRAK**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT KEMASINDO CEPAT MEDAN**

**Nita Wulandari**  
**Program Studi Manajemen**  
**Email : [wulandarinita202@gmail.com](mailto:wulandarinita202@gmail.com)**

PT. Kemasindo Cepat Medan diketahui bahwa kinerja karyawan yang kurang maksimal dipengaruhi dari beberapa karyawan yang merasa terbebani akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek harus menyelesaikan tugas karyawan antar individu sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat sebagian karyawan merasa tertekan sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dikantor bisa membuat beban pikiran akibat merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik. Beban kerja juga menyebabkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel 35 orang karyawan. Hasil penelitian diketahui secara parsial berpengaruh pada tiap variabel independent terhadap variabel dependen. Secara simultan variabel beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Kemasindo Cepat Medan.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT KEMASINDO FAST MEDAN**

**Nita Wulandari**  
**Program Studi Manajemen**  
**Email: wulandarinita202@gmail.com**

*PT. Kemasindo fast Medan it is known that the less than optimal performance of employees is influenced by several employees who feel burdened as a result of a workload that is too heavy and a lot with a short time to complete employee tasks between individuals so that they feel overwhelmed in completing their work. This makes some employees feel pressured so that the time needed to complete the work is not enough. Unfinished work at the office can make a burden on the mind due to feeling unable to manage time properly. The workload also causes employees in doing their work to be unmotivated so that they have poor performance and of course will make the employee's performance less good and unsatisfactory. This study aims to analyze the effect of workload, compensation on employee performance. The method used in this study using quantitative methods using a sample of 35 employees. The results of the study are known to partially affect each independent variable on the dependent variable. Simultaneously, workload and compensation variables have an effect on employee performance at PT. KemasindoFast Meda.*

**Keywords: Workload, Compensation and Performance**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Medan”**.

Dalam penulisan skripsi ini mulai dari proses awal sampai akhir penyelesaian, penulis telah banyak menjumpai kesulitan-kesulitan namun berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta Siti Hanum dan Alm. Azhari yang selalu menjadi penyemangat, inspirasi, dan senantiasa memberikan kasih sayang tiada terkira, perhatian tanpa henti dan selalu mendoakan, sosok yang selalu

mengingatkan untuk selalu bersyukur dan bersabar serta mengajarkan untuk selalu berusaha dan pantang menyerah dalam menjalani kehidupan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Abang-abang dan kakak saya, Bang Iwan, Bang Andre, Bang Feri, Bang Hujai, Bang Yusuf, Kak Umi, Bang Dinal dan Bang Rozi yang selalu memberi saya semangat, motivasi, dan memberi banyak rezeky yang lebih untuk saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang. Mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik di dunia maupun di akhirat nanti, Aamiin Allahumma Aamiin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, 08 Juni 2022

Penulis

**NITA WULANDARI**  
**1805160335**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1. Kinerja .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	16
2.1.2. Beban Kerja .....	17
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	17
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja .....	19
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja .....	20
2.1.3. Kompensasi .....	21
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi .....	21
2.1.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	23
2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	23
2.1.3.4. Indikator Kompensasi .....	24
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	25
2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	25
2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	26
2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.3 Hipotesis.....	29

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Definisi Operasional.....	30
3.2.1 Kinerja (Y).....	30
3.2.2 Beban Kerja (X1).....	31
3.2.3 Kompensasi (X2).....	32
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	32
3.3.1 Tempat Penelitian .....	32
3.3.2 Waktu Penelitian.....	32
3.4 Populasi Dan Sampel .....	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel .....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5.1 Wawancara (interview).....	34
3.5.2 Kuesioner/Angket .....	35
3.5.2.1 Uji Validitas .....	36
3.5.2.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.6 Teknik Analisis Data .....	38
3.6.1 Analisis Regresi Berganda.....	38
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.2.1 Uji Normalitas .....	39
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas .....	39
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	39
3.6.3 Uji Hipotesis .....	40
3.6.3.1 Uji T (Parsial).....	40
3.6.3.2 Uji F (Simultan).....	41
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	43
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Deskripsi Data.....	44
4.1.1 Identitas Responden.....	45
4.1.2 Hasil Analisis Data .....	48
4.2 Pembahasan.....	56
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	57
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran.....	61
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1. Indikator Kinerja .....	31
Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja .....	31
Tabel 3.3. Indikator Kompensasi .....	32
Tabel 3.4. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	32
Tabel 3.5. Penilaian Skala Likert .....	35
Tabel 4.1. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	44
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	45
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.6. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	47
Tabel 4.7. Uji Validitas .....	49
Tabel 4.8. Uji Validitas Kompensasi .....	49
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja.....	50
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.12. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54
Tabel 4.13. Tabel Uji t .....	55
Tabel 4.14. Uji Simultan (Uji F) .....	56

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	26
Gambar 2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	27
Gambar 2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja.. ....	28
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	41
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	42
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas .....	51
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2017).

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya – upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan – karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Astuti & Sari, 2018).

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas

organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai (Daulay et al., 2019).

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (Jufrizen, 2017). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan

pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhaniala, 2010) Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Salah satu strategi dalam peningkatan kinerja adalah SDM adanya penerapan beban kerja, dimana dengan adanya beban kerja karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan

mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008) .

Selain faktor beban kerja, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Astuti & Suhendri, 2020).

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan - tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan di atas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai

dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini (Jufrizen, 2018).

PT. Kemasindo Cepat Medan yang bergerak dibidang muatan International Freight Forwarder melayani export dan impor termasuk angkutan udara dan angkutan laut, bea cukai, kargo proyek, bisnis output dan pelayanan lainnya. Dalam menjalankan usahanya yang telah lebih dari 20 tahun PT. Kemasindo Cepat Medan mendirikan perusahaan perusahaan anak seperti PT. Tiga Sekawan Express, PT. AMCO Sovoreign Logistic Indonesia, PT. GAC Indonesia yang berusaha di bidang pelayaran dan pengangkutan laut untuk pengangkutan barang barang petikemas yang dikirim ke luar negeri ataupun pengiriman antar pulau di Indonesia. Teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam peningkatan logistik. Layanan dan operasi dalam bisnis logistik telah mengalami perubahan besar untuk memajukan industri. Kemasindo sendiri berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan dan dilengkapi dengan talenta dan sistem yang sesuai dengan kebutuhan customer.

Untuk melayani permintaan nusantara yang meningkat akan angkutan laut internasional, setelah membuat dampak positif langsung dalam logistik industri, kemasindo berkembang menjadi pelabuhan utama negara lainnya. Mereka telah tumbuh bersama grup inti, perusahaan sejenis, dan agen di seluruh dunia untuk dapat melayani pelanggan dengan lebih baik, dan perusahaan tidak berhenti berkembang. Kemasindo beroperasi dari 9 kantor cabang yang berbeda. Kemasindo juga merupakan anggota WCA aliansi strategis untuk lebih menjangkau dan membangun jaringan agen dan pelanggan. Reputasi kemasindo

yang terbukti adalah hasil dari prinsip - prinsip inti dan ketekunan ,kegigihan karyawan, mitra, dan manajemen.

Berdasarkan observasi awal yang telah saya lakukan, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dipengaruhi dari beberapa karyawan yang merasa terbebani akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek harus menyelesaikan tugas karyawan antar individu sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat sebagian karyawan merasa tertekan sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dikantor bisa membuat beban pikiran akibat merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik. Beban kerja juga menyebabkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat kinerja pegawai tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya kinerja karyawan karena pemberian insentif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu. Karyawan masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga beberapa karyawan melakukan penyimpangan seperti keterlambatan masuk kantor, lalai dalam mengerjakan tugasnya, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja. Kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai akan berdampak kepada kinerja pegawai, dalam artian kerjanya akan menurun.

Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu terhadap PT Kemasindo Cepat Medan beban kerja terlihat cukup membebani karyawan, karena karyawan merasa tertekan dengan tugas yang semakin bertambah, pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta adanya tuntutan psikologis terhadap pekerjaan menyebabkan karyawan terbebani menghadapi pekerjaannya serta beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima. Idealnya sebuah perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja mereka dapat timbul dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Medan”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan adapun masalah-masalah yang ditemukan pada dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Banyaknya pekerjaan yang terlalu berat dan peraturan perusahaan yang berat bisa memicu menjadi beban kerja
- b. Menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan banyaknya pekerjaan dan pemberian gaji, insentif/bonus yang tidak sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu
- c. Masih kurangnya kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Medan hal ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan dengan

waktu yang terbatas, dan pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu atau bagian.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu jauh dan sampai merugikan satu pihak dan keterbatasan kemampuan penulis maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah bagaimana pengaruh dan seberapa besar Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Kemasindo Cepat Medan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Kemasindo Cepat Medan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Kemasindo Cepat Medan?
- c. Apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Kemasindo Cepat Medan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt kemasindo cepat medan

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt kemasindo cepat medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt kemasindo cepat medan

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik teori maupun praktek tentang beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi Peneliti, Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi Perusahaan, dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT Kemasindo Cepat Medan, mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- 3) Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai referensi yang bisa menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan (Gultom, 2014).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. 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 norma dan etika (Muis & Fahmi, 2018).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ( job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat di lakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan ( job standart). Standar Kinerja adalah tingkat yang di harapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (benchnarks) atas tujuan target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang di peroleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai perysaratan pekerjaan atau standar kinerja (Bangun, 2012). Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Sambul & Rumawas, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut (Umam, 2010) mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

Secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaiki kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Menurut (Kasmir, 2015) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karir.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi

### 2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi.

Menurut (Astuti & Sari, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) faktor kemampuan.
- b) kompensasi
- c) pelatihan.

Untuk faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2010) terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai yang direncanakan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan
3. Tingkat motivasi seorang pekerja

Adapun menurut (Siagian & Khair, 2018) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian.
2. Pengetahuan.

3. Rancangan Kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan Kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen.

#### **2.1.1.4. Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
- 2) Kuantitas kerja Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “extra”
- 3) Keandalan kerja Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- 4) Sikap Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja mempunyai indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat

memenuhi atau melebihi harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas yang baik atau tidak.
- 3) Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti interaksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian bekerja.
- 4) Sikap itu terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## **2.1.2. Beban Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010) Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

(Paramitadewi, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan. Beban

kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Adapun menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). 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. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang

diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

#### **2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Beban Kerja**

Tujuan beban kerja untuk memilih jumlah karyawan yang diperlukan untuk menanggulangi suatu pekerjaan dan memilih jumlah karyawan dalam beban kerja yang bisa diluapkan kepada seorang karyawan. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif (Sambul & Rumawas, 2018).

#### **2.1.2.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Arifin et al., 2019) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.

1. Faktor Beban Mental.
2. Faktor Beban Fisik.
3. Faktor Waktu.

(Tawarka, 2011) Beban Kerja subjectif (Subjective Workload Assesment Technique SWAT) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan formasi, yaitu :

- a. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban Usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan,kebingungan dan frustrasi

#### **2.1.2.4. Indikator- Indikator Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut (Putra, 2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang 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.

Menurut (Arifin et al., 2019) indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tugas-tugas yang bersifat fisik.
- b) Tugas-tugas yang bersifat mental.
- c) Waktu kerja.
- d) Kerja secara bergilir.
- e) Pelimpahan wewenang.
- f) Faktor somatic.
- g) Faktor psikis

### **2.1.3. Kompensasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Jufrizen, 2017).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta

memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Dwinati et al., 2019).

(Hasibuan, 2011) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. (Astuti & Suhendri, 2020). Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumberdaya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Siswadi et al., 2021). Menurut (Khair, 2017) kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

### **2.1.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2012) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

- a. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status social sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- d. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik.

Menurut (Khair, 2017) tujuan pemberian kompensasi adalah :

- a. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (qualified).
- b. Mempertahankan karyawan yang ada.
- c. Menjamin keadilan.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya-biaya

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan.

- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan kepres.
- f. Biaya hidup.
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

- a. Faktor pemerintah.
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai.
- c. Standard biaya hidup pegawai.
- d. Ukuran perbandingan upah.
- e. Permintaan dan persediaan.
- f. Kemampuan membayar

#### **2.1.3.4. Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang dan barang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Indikator – indikatornya adalah sebagai berikut (Arifin et al., 2019)

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Adapun indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2013):

- a. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- b. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi

## **2.2. Kerangka Berpikir Konseptual**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: Beban Kerja dan Kompensasi.

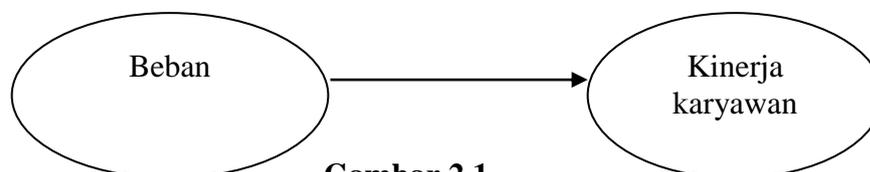
### **2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menerima hipotesis pertama. dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. (Husin et al., 2021) Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Artadi, 2015) dan (Hadi & Hidayah, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Semakin meningkat beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah

marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan (Neksen et al., 2021)

Menurut (Anita et al., 2013) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Bertambahnya target yang harus dicapai maka bertambah pula beban kerja karyawannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sitepu, 2013), (Astuti & Lesmana, 2018) (Khasifah & Nugraheni, 2016), (Saripuddin & Handayani, 2017) dan (Nabawi, 2019) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konsep pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

### **Kerangka Konseptual Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

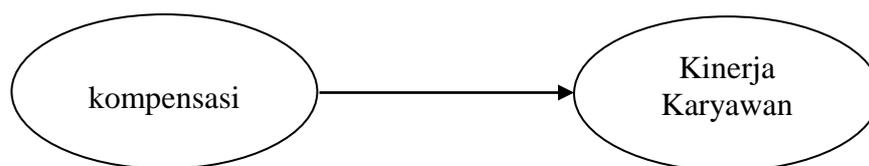
#### **2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan pengujian sebelumnya oleh peneliti lain, dan penelitian ini merupakan penelitian lanjutan yang melihat pengaruh tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Isvandiari & Fuadah, 2017), (Jufrizen, 2017), (Akbar & Sitohang, 2015) dan (Chakim, 2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016).

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Mega Masabadi Medan. Berdasarkan nilai regresi berganda, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Harpis & Bahri, 2020), (Jufrizen, 2018), (Garaika, 2020), (Andriany, 2019), (Arifin, 2017), (Mutholib, 2019), (Tamali & Munasip, 2019), (Jufrizen, 2019), (Arif et al., 2019), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen, 2015) menyimpulkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konsep pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2.2**

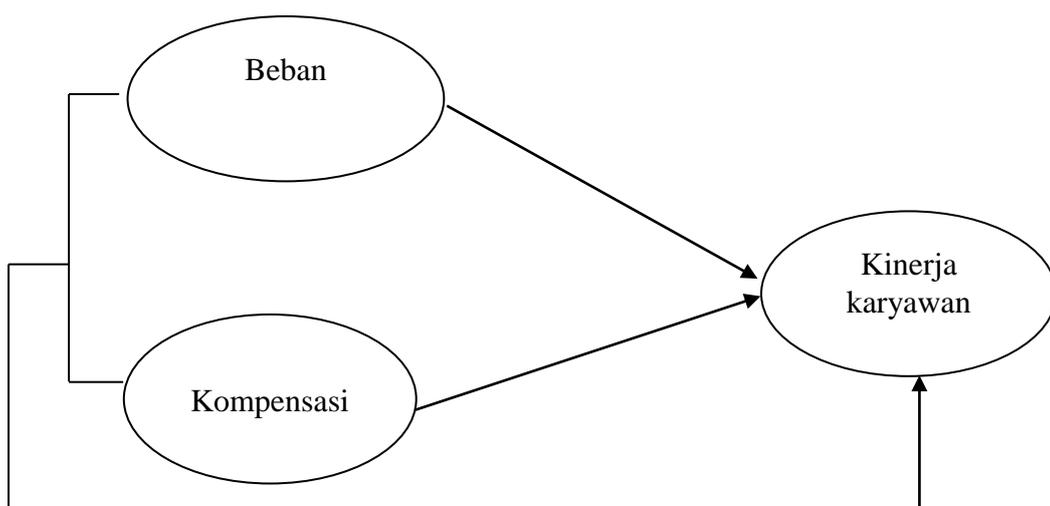
### **Kerangka Konseptual Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

#### **2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pengaruh tersebut dilihat dari F-hitung lebih besar dari F-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal tersebut menunjukkan jika beban kerja dan kompensasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. (Husin et al., 2021) Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam menyelesaikan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil temuan ini searah dengan penelitian Rachmawati, (2017), dan (Paramitadewi, 2017) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konsep pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Penelitian**

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Medan
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Medan
3. Beban kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Medan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelas (explanatory research). Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dan sekaligus menguji hipotesis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei, karena mengambil sampel dari satu populasi. Menurut (Sugiyono, 2014) explanatory research merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y, Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan tujuannya untuk menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2013).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah bertujuan untuk mengetahui suatu variabel yang diukur dengan variabel lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional sebagai berikut :

##### **3.2.1 Kinerja (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Variabel Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja	Kualitas kerja
	Kuantitas kerja
	Keandalan kerja
	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2011)

### 3.2.2 Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu . Adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Variabel Beban Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Beban Kerja	Target yang harus dicapai
	Kondisi pekerjaan
	Penggunaan waktu
	Standar pekerjaan

Sumber : (Putra, 2012)

### 3.2.3 Kompensasi (X2)

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Variabel Kompensasi**

Variabel	Indikator
Kompensasi	Upah dan Gaji
	Insentif
	Tunjangan
	Fasilitas

Sumber : (Arifin et al, 2019)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan diperusahaan PT. Kemasindo Cepat Medan Jl. Bilal No.115 Medan

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Maret 2022 – Juli 2022 sampai dengan selesai, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Waktu Penelitian**

Jenis Kegiatan	Maret 2022				Juni 2022				Juli 2022				September 2022				Oktober 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul		■																		
Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
Bimbingan Proposal							■	■												
Seminar Proposal									■											
Penyusunan data										■	■									
Penulisan Skripsi											■	■	■	■						
Bimbingan Skripsi														■	■	■				
Sidang meja hijau																	■			

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan.

Berikut Bagian Kerja PT. Kemasindo Cepat Medan :

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	DIREKTUR	1 Orang
2	GENERAL MANAGER	1 Orang
3	HR. DEPT	1 Orang
4	ACC. CONTROLLER	1 Orang
5	ACCOUNT RECEIV	1 Orang
6	TAXES	1 Orang
7	FINANCE CONTROL	1 Orang
8	ACCOUNT PAYABLE	2 Orang
9	STAFF ACCOUNT	2 Orang
10	MJR EXIM	1 Orang
11	SALES	3 Orang
12	CS DOC EXIM	1 Orang
13	CS DOC EXPORT	1 Orang
14	MANAJER EMKL	1 Orang
15	IMPORT EMKL	2 Orang
16	OPS EMKL EXPORT	2 Orang
17	DOC EMKL	1 Orang
18	DOM SALES	1 Orang
19	CS DOMSUB/JKT	1 Orang
20	CS DOM	1 Orang

21	OPS DOM	1 Orang
22	TALLY MAN	3 Orang
23	MESSENGER	2 Orang
24	OFFICE BOY	2 Orang
25	DRIVER	1 Orang
	JUMLAH	35 Orang

Sumber : PT Kemasindo Cepat Medan

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian, menurut ( Sugiyono, 2011) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Sampel jenuh, yaitu berdasarkan populasi Karyawan di PT. Kemasindo Cepat Medan berjumlah 35 Sampel.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 3.5.1 Wawancara (interview)

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan

pedoman wawancara. Wawancara dilakukan dengan para pegawai perusahaan maupun pimpinan yang bertanggungjawab untuk memberikan keterangan terkait dengan topik dalam penelitian.

### 3.5.2 Kuesioner/Angket

Angket yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang ditentukan guna memperoleh keterangan atau pendapat tentang masalah yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kemasindo Cepat Medan dengan cara membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan 5 opsi, yaitu :

**Tabel 3.5**

#### **Item-item Dan Skor**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	KS	Setuju	4
3	S	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Responden yang merupakan karyawan PT. Kemasindo Cepat Medan akan diminta untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner tersebut, setelah diisi kemudian memintanya untuk mengembalikan kepada penulis. Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Maka untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurangapun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015).

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dengan menggunakan *product momen* rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$  : Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$  : Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

x : Variabel bebas (Beban kerja dan kompensasi)

y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

- 1)  $H_0: p = \{\text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}\}$

2)  $H_1: \rho \neq 0$  {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid}

kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed  $\leq \alpha 0,05$ )
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed  $\leq \alpha 0.05$ ).

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil  $\alpha \geq 0.6$  dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2015).

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0.6$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018 hal. 226).

#### 3.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018 hal. 307).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018 hal. 308)

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Kompensasi

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2015).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

#### **3.6.2.2 Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflas Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $<0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$  (Juliandi et al., 2015).

### 3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015 hal. 122).

#### 3.6.3.1 Uji T (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator  $\beta_i$  yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel  $e_i$  mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 33).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2017 hal. 214)

Keterangan:

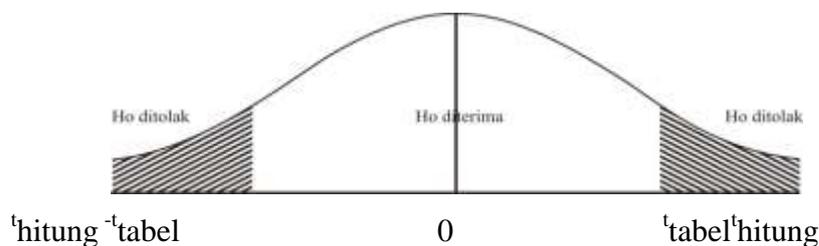
$t$  =  $t$  hitung yang dikonsultasikan dengan table  $t$

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1.  $H_0: \rho = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2.  $H_0: \rho \neq 0$ , berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria pengujian :

- 1) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

### 3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$F^h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017 hal. 223)

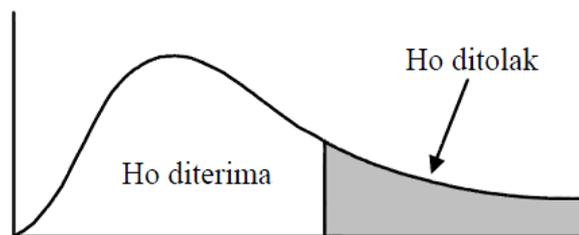
Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.2**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

## BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang merupakan gambaran dari keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Data ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada PT. Kemasindo Cepat. Responden pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Kemasindo Cepat. Kuisioner yang disampaikan kepada responden disertai dengan surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Kuesioner yang dikembalikan kepada penulis dan telah diisi oleh responden, selanjutnya akan diteliti kelengkapannya. Dari responden tersebut, kuesioner yang telah disebar adalah sebanyak 35 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 35 kuesioner, sehingga diperoleh sampel dari populasi penelitian ini adalah sebanyak 35 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumus *probability sampling*. Rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang Dikirim	35
Kuesioner yang Tidak Kembali	35
Kuesioner yang Kembali	35
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	35

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dalam penelitian ini penulis mengelola data kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Kuesioner yang di sebarakan ini di berikan kepada 35 orang karyawan yang bekerja pada PT. Kemasindo Cepat sebagai responden pada sampel penelitian menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

#### 4.1.1 Identitas Responden

Responden pada penelitian ini dilihat dari beberapa karakteristik. Berikut adalah beberapa karakteristik responden, yaitu:

##### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (60,0%), sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang (40,0%).

##### b. Kelompok Usia

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Validitas	≤ 30	15	43	43	43
	≤ 45	19	54.1	54.1	97.1
	≤ 55	1	2.9	2.9	100.0

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase umur dari responden para pegawai di PT. Kemasindo Cepat yaitu usia  $\leq 30$  tahun sebanyak 15 orang (43%), yang berusia  $\leq 45$  tahun sebanyak 19 orang (54,1 %), dan yang berusia  $\leq 55$  tahun sebanyak 1 orang (2,9 %). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 31-45 tahun.

### c. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		TINGKAT PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	8.6	8.6	8.6
	SMK	1	2.9	2.9	11.4
	D3	4	11.4	11.4	22.9
	S1	26	74.3	74.3	97.1
	S2	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase dari tingkat pendidikan responden di PT. Kemasindo Cepat dimana lulusan SMA sebanyak 3 (8,6 %), lulusan SMK sebanyak 1 orang (2,9 %), lulusan D3 sebanyak 4 orang (11,4 %), lulusan S1 sebanyak 26 (74,3 %), dan lulusan S2 sebanyak 1 orang (2,9 %). Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden paling banyak adalah S1.

#### d. Masa Kerja

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		MASA KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	2	5.7	5.7	8.6
	3	5	14.3	14.3	22.9
	4	6	17.1	17.1	40.0
	5	3	8.6	8.6	48.6
	6	7	20.0	20.0	68.6
	8	2	5.7	5.7	74.3
	10	3	8.6	8.6	82.9
	12	1	2.9	2.9	85.7
	16	2	5.7	5.7	91.4
	18	1	2.9	2.9	94.3
	20	2	5.7	5.7	100.0
	Total		35	100.0	100.0

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari masa kerja responden di PT. Kemasindo Cepat yaitu masa kerja 1-10 tahun sebanyak 29 orang (82,9%), dan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 6 orang (17,1%).

#### e. Status Perkawinan

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

		Status Perkawinan			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	13	37.1	37.1	37.1
	Sudah Menikah	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat persentase dari status perkawinan responden di PT. Kemasindo Cepat yaitu sudah menikah sebanyak 22 orang (62,9%), dan yang belum menikah sebanyak 13 orang (37,1%).

## 4.1.2 Hasil Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Ada dua konsep mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data digunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut.

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dan menguji tentang tingkat keakuratan, konsistensi atau stabilitas suatu alat ukur pada penelitian dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS versi 23 akan dilihat tingkat signifikan atas semua pernyataan.

##### a. Skala beban kerja (X1)

Berdasarkan output “Correlations” di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) untuk hubungan atau korelasi ItemX1\_1 sampai Item X1\_8 dengan Skor\_TotalXI adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem pada variabel profesionalisme adalah valid. Sehingga aitem soal tersebut dapat dijadikan alat pengumpul data yang akurat dalam penelitian.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas**

No Aitem	r hitung	Keterangan
1	.614	Valid
2	.644	Valid
3	.689	Valid
4	.846	Valid
5	.726	Valid
6	.727	Valid
7	.725	Valid
8	.609	Valid

b. Skala kompensasi (X2)

Berdasarkan output “Correlations” di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) untuk hubungan atau korelasi ItemX2\_1 sampai Item X2\_8 dengan Skor\_TotalX2 adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan Pearson Correlation bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem pada variabel objektivitas adalah valid. Sehingga aitem soal tersebut dapat dijadikan alat pengumpul data yang akurat dalam penelitian.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Kompensasi**

No Aitem	r hitung	Keterangan
1	.690	Valid
2	.702	Valid
3	.614	Valid
4	.633	Valid
5	.705	Valid
6	.652	Valid
7	.657	Valid
8	.587	Valid

c. Skala kinerja (Y)

Berdasarkan output “Correlations” di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) untuk hubungan atau korelasi ItemY\_1 sampai ItemY\_8 dengan Skor\_TotalY

adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan Pearson Correlation bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem pada variabel kualitas adalah valid. Sehingga aitem soal tersebut dapat dijadikan alat pengumpul data yang akurat dalam penelitian.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja**

No Aitem	r hitung	Keterangan
1	.743	Valid
2	.761	Valid
3	.761	Valid
4	.886	Valid
5	.641	Valid
6	.700	Valid
7	.827	Valid
8	.762	Valid

## 2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut telah reliabel, maka dilakukanlah pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS 23 Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Coefficient Cronbach's Alpha*, yang berguna untuk mengukur sejauh mana item-item pertanyaan yang diajukan adalah homogen dan mencerminkan konstruk-konstruk yang sama. Secara umum instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan  $\alpha > 0,60$ .

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of item
Beban Kerja	0,841	8
Kompensasi	0.795	8
Kinerja	0,801	8

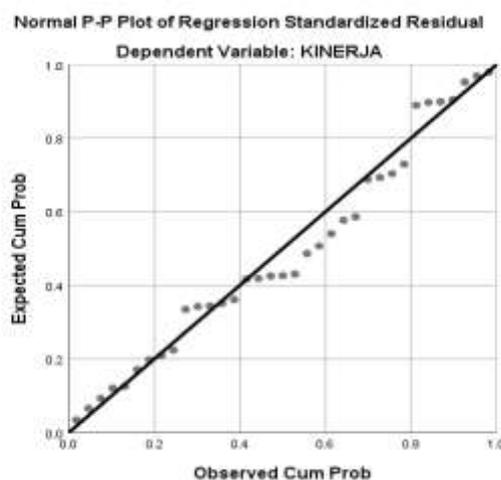
## 2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan diagram Histogram dan Normal P-P Plot, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas dikarenakan diagram Histogram membentung lengkung dan Normal P-P Plot mengikuti alur garis lurus.

## 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila Tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila Tolerance > 0,1 atau sama dengan VIF < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

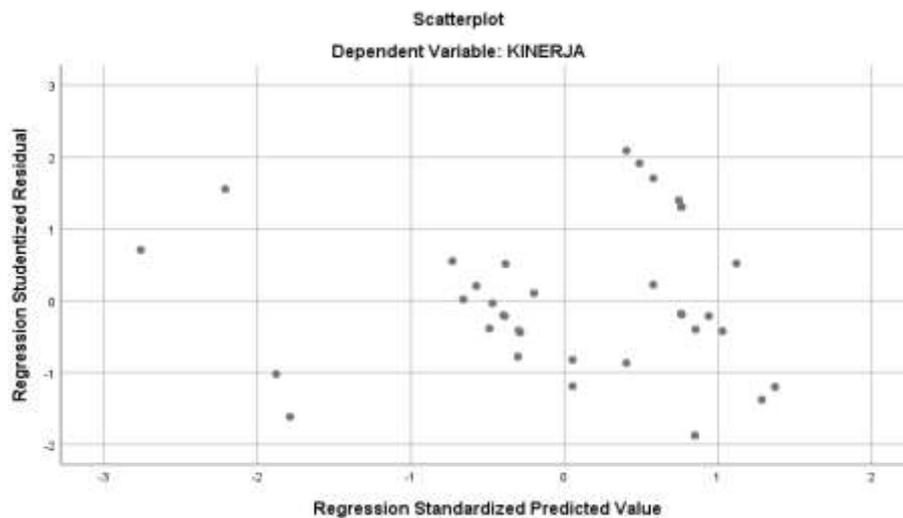
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	0,568	2,540		0,224	0,824		
	Beban Kerja	0,513	0,160	0,436	3,214	0,003	0,280	3,568
	Kompensasi	0,542	0,143	0,514	3,790	0,001	0,280	3,568
A. Dependent Variable: KINERJA								

Berdasarkan tabel diatas pada bagian “*Collinearity Statistics*” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,506 dan Kompensasi (X2) sebesar 0.280, yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 3,568, yang lebih kecil dari 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat heteroskedastisitas, yaitu model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain atau disebut dengan homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya uji heteroskedastisitas ini adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Dari hasil pengolahan data statistik dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik  $t$  dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variable bebas (independen) memiliki pengaruh terhadap variable terikatnya (dependen). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjuster R square.

**Tabel 4.12**  
**Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.825	2.758

Berdasarkan tabel *output Model Summary*, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,835. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,835 atau sama dengan 83,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 83,5\% = 16,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti atau berarti

signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan untuk memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

b. Uji Parsial (Uji *t*)

Uji *t* bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 4.13**  
**Tabel Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,568	2,540		0,224	0,824		
	Beban Kerja	0,513	0,160	0,436	3,214	0,003	0,280	3,568
	Kompensasi	0,542	0,143	0,514	3,790	0,001	0,280	3,568

a. Dependent Variable: KINERJA

Hipotesis :

Ho : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1), nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.214 > t_{tabel} 2,03693$  dan  $Sig = 0.001 < 0,05$ , variabel Kompensasi (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.790 < t_{tabel} 2,03693$  dan  $Sig = 0.000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa:

H1 : ada pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Kompensasi (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama diterima

H2 : ada pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Kompensasi (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima

**Tabel 4.14**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1231.251	2	615.626	80.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	243.492	32	7.609		
	Total	1474.743	34			

Berdasarkan tabel output ANOVA diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) Dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena Sig.  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung  $80.906 > F_{tabel} 3,28$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya beban kerja (X1), kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel independent berpengaruh pada variabel dependen, sehingga beban kerja memberikan pengaruh pada kinerja dan kompensasi memberikan pengaruh pada kinerja. Penjelasan lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,506 yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Beban Kerja (X1) 3,568, yang lebih kecil dari 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Berdasarkan uji t parsial, diketahui bahwa variabel Beban Kerja

(X1), nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.214 > t_{tabel} 2,03693$  dan  $Sig = 0.001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sitepu, 2013), (Astuti & Lesmana, 2018) (Khasifah & Nugraheni, 2016), (Saripuddin & Handayani, 2017) dan (Nabawi, 2019) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Kemasindo Cepat merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga tidak memaksimalkan kinerja mereka. Kinerja karyawan tampak menurun terlihat dari lamanya proses produksi yang tidak sesuai deadline, karyawan juga dianggap tidak disiplin karena terlalu sering lembur akibat banyaknya pekerjaan.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai Tolerance untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 0.280, yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 3,568, yang lebih kecil dari 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Pada hasil uji t variabel Kompensasi (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.790 < t_{tabel} 2,03693$  dan  $Sig = 0.000 < 0,05$ .

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Isvandiari & Fuadah, 2017), (Jufrizen, 2017), (Akbar & Sitohang, 2015) dan (Chakim, 2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi karyawan PT. Kemasindo Cepat tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan mereka, sehingga banyak karyawan yang kurang maksimal dalam pekerjaannya. Karyawan yang melakukan

pekerjaan dengan baik tidak diberikan penghargaan kompensasi yang dapat menjadi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, sehingga tidak adanya kompensasi menjadikan karyawan tidak termotivasi dalam melakukan tugas dengan baik. Karyawan cenderung melakukan pekerjaan seadanya dan kurang loyal dalam pekerjaannya.

#### **4.2.3 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai VIF untuk variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 3,568, yang lebih kecil dari 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1), nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.214 > t_{tabel} 2,03693$  dan  $Sig = 0.001 < 0,05$ , variabel Kompensasi (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.790 < t_{tabel} 2,03693$  dan  $Sig = 0.000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Kompensasi (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama diterima. Kemudian ada pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Kompensasi (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima. Berdasarkan tabel output ANOVA diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena  $Sig. 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 80.906 > F_{tabel} 3,28$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam menyelesaikan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat memiliki beban pekerjaan yang cukup banyak pada posisi mereka, dikarenakan terbatasnya jumlah pekerja dan banyaknya pekerjaan, mengharuskan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan banyak bidang sekaligus.

Pada divisi SDM, mereka diharuskan untuk melakukan perekrutan karyawan, melakukan *payroll* bagi perusahaan serta mengelola SDM di perusahaan tersebut. Banyaknya beban kerja tersebut menghasilkan kinerja yang kurang maksimal karena karyawan merasa tidak dapat melakukan pekerjaan sekaligus seperti yang diberikan. Kompensasi pada bagian pekerjaan yang dilakukan juga tidak diberikan oleh perusahaan, hal tersebut semakin mendukung menurunnya kinerja karyawan jika terdapat permasalahan pada bidang pekerjaan mereka.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja di PT. Kemasindo Cepat, terbukti berdasarkan uji t parsial, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1), nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.214 > t_{tabel}$  2,03693 dan  $Sig = 0.001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja di PT. Kemasindo Cepat, terbukti pada hasil uji t variabel Kompensasi (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.790 < t_{tabel}$  2,03693 dan  $Sig = 0.000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja di PT. Kemasindo Cepat, terbukti bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena  $Sig. 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  80.906  $> F_{tabel}$  3,28, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Adapun saran bagi beberapa pihak yaitu:

### **1. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat memaksimalkan penelitian dengan menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan perusahaan dapat membagi beban kerja karyawan sesuai dengan divisi masing-masing agar memaksimalkan kinerja setiap karyawan sehingga menjadikan perusahaan mencapai tujuan.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrument kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument kuesioner secara tertulis.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mendapatkan lebih banyak jurnal penelitian terdahulu mengenai Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. A., & Sitohang, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(1), 41–55.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia ). *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 163–177.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *In Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 64–7
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 9986(September), 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 209–218.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja ( Studi Pada Medical Persentatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1*(1), 15–23.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal, 8*(1), 86–100.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 21*(1), 28–41.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14*(2), 703–712.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah, 16*(2), 215–223
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 13–27.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4*(2), 247–258.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- 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.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37– 47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 67–89.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Gultom, P., & Salim, S. R. A. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53– 60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Maderatera.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–7.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*, 2(2), 105–112.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 1(1), 96.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*, 13th edition. Person Printice Hall, New Jersey.
- Sambul, J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- 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., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 488–500.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 1123–1133.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Tawarka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

## LAMPIRAN

### Nilai kuesioner variabel beban kerja (X1)

No Responden				BEBAN KERJA (X1)					TOTAL (X1)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	3	4	4	4	5	5	4	4	33
2	1	1	2	2	2	2	1	2	13
3	2	2	4	5	5	5	5	5	33
4	3	3	4	4	5	5	4	4	32
5	5	2	4	4	5	5	4	4	33
6	3	3	4	4	4	4	4	4	30
7	4	4	3	5	5	5	5	5	36
8	5	4	4	4	4	4	4	4	33
9	3	3	3	2	2	2	2	2	19
10	3	3	4	4	3	3	4	2	26
11	2	3	4	4	5	5	1	2	26
12	5	4	4	4	4	4	4	4	33
13	3	3	4	4	4	4	4	4	30
14	2	2	4	4	4	4	5	2	27
15	4	4	4	5	5	5	4	5	36
16	2	3	3	3	3	4	4	4	26
17	3	3	5	5	5	5	5	2	33
18	3	3	4	4	3	3	3	5	28
19	5	3	4	4	4	4	4	4	32
20	5	3	4	4	4	4	4	4	32
21	3	2	4	4	4	4	5	2	28
22	4	2	4	4	5	5	4	2	30
23	2	2	1	2	5	5	1	1	19
24	3	3	4	5	3	5	3	3	29
25	2	2	4	4	5	5	5	5	32
26	2	5	4	4	5	5	4	4	33
27	3	3	4	4	4	4	4	4	30
28	4	4	4	4	5	5	4	3	33
29	5	4	4	4	4	4	4	4	33
30	3	5	3	3	4	4	3	4	29
31	5	4	4	4	4	4	5	2	32
32	2	2	4	4	4	4	4	4	28
33	2	1	3	2	2	2	2	1	15
34	5	5	5	5	5	5	5	2	37
35	3	2	4	4	3	3	3	2	24

**Nilai Kuesioner variabel kompensasi (X2)**

No Responden	KOMPENSASI (X2)								TOTAL (X2)
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	5	5	5	5	2	35
2	1	1	5	2	1	5	4	2	21
3	5	5	4	3	5	4	4	3	33
4	5	2	3	5	5	5	5	2	32
5	5	2	3	5	5	5	5	2	32
6	4	3	4	3	4	4	4	4	30
7	5	5	5	1	5	5	5	1	32
8	4	4	4	5	5	5	4	4	35
9	2	2	1	1	5	5	3	1	20
10	5	5	1	1	5	5	5	1	28
11	2	3	5	4	5	5	4	2	30
12	5	5	5	4	5	5	5	5	39
13	3	3	3	3	4	3	3	3	25
14	4	4	5	2	5	3	3	2	28
15	5	5	4	5	5	5	4	5	38
16	5	2	3	5	5	5	4	2	31
17	5	4	5	4	5	5	5	5	38
18	3	3	3	4	3	4	3	4	27
19	4	4	4	5	5	5	4	5	36
20	3	3	4	4	5	5	4	4	32
21	5	5	1	1	5	5	5	1	28
22	2	3	5	4	5	5	4	2	30
23	4	1	2	2	3	3	3	1	19
24	3	3	3	3	4	3	3	2	24
25	4	4	5	5	5	5	4	5	37
26	5	5	4	5	5	4	4	5	37
27	3	2	3	3	2	3	4	4	24
28	5	3	3	5	5	5	4	3	33
29	4	5	4	5	4	5	5	4	36
30	3	4	4	2	3	3	4	4	27
31	5	5	5	1	5	5	5	5	36
32	3	4	2	3	3	2	3	4	24
33	1	1	1	1	2	2	3	2	13
34	5	5	4	5	5	5	5	4	38
35	5	2	3	4	3	3	4	3	27

**Nilai Kuesioner Kinerja (Y)**

No Responden	KINERJA (Y)							TOTAL (Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	1	4	1	5	5	4	1
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	5	5	5	3	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	4	4	5	5
9	2	2	2	2	3	2	2	2
10	3	4	4	4	4	3	4	3
11	1	1	4	4	5	5	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	4	3	4	3	4	4	4
14	3	5	3	5	3	3	5	4
15	5	5	5	4	4	5	5	3
16	5	5	4	4	4	3	3	3
17	5	5	5	5	5	4	4	4
18	4	4	4	3	4	3	4	3
19	4	5	4	5	4	4	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	3	2	2	3	5
22	1	1	4	4	5	5	4	5
23	2	2	3	2	2	2	2	3
24	3	4	3	4	3	4	4	4
25	4	5	4	5	4	4	5	5
26	5	5	5	5	5	4	4	4
27	5	3	3	3	5	3	3	3
28	4	5	4	5	4	4	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	4	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	5	3	3	5	3	3	3
33	3	2	3	2	1	2	2	2
34	4	5	4	5	5	4	5	5
35	3	4	3	4	3	4	4	4

### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

### Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Validitas	≤ 30	15	43	43	43
	≤ 45	19	54.1	54.1	97.1
	≤ 55	1	2.9	2.9	100.0

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

### Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	8.6	8.6	8.6
	SMK	1	2.9	2.9	11.4
	D3	4	11.4	11.4	22.9
	S1	26	74.3	74.3	97.1
	S2	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

### Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		MASA KERJA				
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9	
	2	2	5.7	5.7	8.6	
	3	5	14.3	14.3	22.9	
	4	6	17.1	17.1	40.0	
	5	3	8.6	8.6	48.6	
	6	7	20.0	20.0	68.6	
	8	2	5.7	5.7	74.3	
	10	3	8.6	8.6	82.9	
	12	1	2.9	2.9	85.7	
	16	2	5.7	5.7	91.4	
	18	1	2.9	2.9	94.3	
	20	2	5.7	5.7	100.0	
	Total		35	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

### Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

		Status Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	13	37.1	37.1	37.1
	Sudah Menikah	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

## UJI VALIDITAS

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	BEBAN KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	.499**	.414*	.393*	0,244	0,203	.401*	0,193	.614**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,013	0,020	0,158	0,243	0,017	0,267	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.499**	1	0,317	.377*	.353*	.361*	0,302	.338*	.644**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,063	0,026	0,037	0,033	0,078	0,047	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.414*	0,317	1	.778**	0,325	0,321	.665**	0,239	.689**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,063		0,000	0,057	0,060	0,000	0,167	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.393*	.377*	.778**	1	.570**	.639**	.708**	.436**	.846**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,026	0,000		0,000	0,000	0,000	0,009	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	0,244	.353*	0,325	.570**	1	.921**	.452**	0,306	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,158	0,037	0,057	0,000		0,000	0,006	0,074	0,000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson	0,203	.361*	0,321	.639**	.921**	1	.432**	0,319	.727**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,243	0,033	0,060	0,000	0,000		0,010	0,062	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson	.401*	0,302	.665**	.708**	.452**	.432**	1	.409*	.775**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,078	0,000	0,000	0,006	0,010		0,015	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson	0,193	.338*	0,239	.436**	0,306	0,319	.409*	1	.607**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,267	0,047	0,167	0,009	0,074	0,062	0,015		0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
BEBAN	Pearson	.614**	.644**	.689**	.846**	.726**	.727**	.775**	.607**	1
KERJA	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	KOMPENSA SI
X2.1	Pearson Correlation	1	.546**	0,105	0,319	.597**	.355*	.612**	0,190	.690**
	Sig. (2- tailed)		0,001	0,549	0,062	0,000	0,036	0,000	0,275	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.546**	1	0,323	0,077	.567**	0,315	.471**	.410*	.702**
	Sig. (2- tailed)	0,001		0,058	0,661	0,000	0,065	0,004	0,015	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	0,105	0,323	1	.353*	0,231	.351*	0,293	.470**	.614**
	Sig. (2- tailed)	0,549	0,058		0,037	0,181	0,039	0,088	0,004	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	0,319	0,077	.353*	1	0,324	.341*	0,204	.472**	.633**
	Sig. (2- tailed)	0,062	0,661	0,037		0,057	0,045	0,241	0,004	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson	.597**	.567**	0,231	0,324	1	.631**	.432**	0,058	.705**

	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,181	0,057		0,000	0,010	0,740	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.355*	0,315	.351*	.341*	.631**	1	.680**	0,043	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,065	0,039	0,045	0,000		0,000	0,804	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.612**	.471**	0,293	0,204	.432**	.680**	1	0,106	.657**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,088	0,241	0,010	0,000		0,545	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	0,190	.410*	.470**	.472**	0,058	0,043	0,106	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	0,275	0,015	0,004	0,004	0,740	0,804	0,545		0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.690**	.702**	.614**	.633**	.705**	.652**	.657**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Y.6	Pearson	0,233	0,179	.557**	.513**	.675**	1	.783**	.519**	.700**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,177	0,302	0,001	0,002	0,000		0,000	0,001	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson	.419*	.545**	.495**	.709**	.476**	.783**	1	.676**	.827**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,001	0,003	0,000	0,004	0,000		0,000	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson	.390*	.506**	.475**	.782**	0,305	.519**	.676**	1	.762**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,002	0,004	0,000	0,075	0,001	0,000		0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KINERJA	Pearson	.743**	.761**	.761**	.886**	.641**	.700**	.827**	.762**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 1. UJI REALIBILITAS

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.856	8

#### Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	1.000	.499	.414	.393	.244	.203	.401	.193
X1.2	.499	1.000	.317	.377	.353	.361	.302	.338
X1.3	.414	.317	1.000	.778	.325	.321	.665	.239
X1.4	.393	.377	.778	1.000	.570	.639	.708	.436
X1.5	.244	.353	.325	.570	1.000	.921	.452	.306

X1.6	.203	.361	.321	.639	.921	1.000	.432	.319
X1.7	.401	.302	.665	.708	.452	.432	1.000	.409
X1.8	.193	.338	.239	.436	.306	.319	.409	1.000

### Inter-Item Covariance Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	1.373	.610	.355	.383	.271	.219	.539	.277
X1.2	.610	1.087	.242	.327	.350	.348	.361	.433
X1.3	.355	.242	.534	.473	.226	.217	.557	.214
X1.4	.383	.327	.473	.692	.451	.491	.676	.445
X1.5	.271	.350	.226	.451	.904	.808	.493	.357
X1.6	.219	.348	.217	.491	.808	.852	.457	.361
X1.7	.539	.361	.557	.676	.493	.457	1.314	.576
X1.8	.277	.433	.214	.445	.357	.361	.576	1.504

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.97	24.617	.457	.356	.840
X1.2	26.20	24.871	.514	.361	.830
X1.3	25.46	26.197	.610	.711	.823
X1.4	25.34	24.114	.794	.821	.800
X1.5	25.14	24.479	.629	.864	.816
X1.6	25.06	24.644	.633	.890	.816
X1.7	25.49	22.669	.670	.582	.809
X1.8	25.94	24.467	.439	.295	.844

### RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.813	8

#### Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	1.000	.546	.105	.319	.597	.355	.612	.190
X2.2	.546	1.000	.323	.077	.567	.315	.471	.410
X2.3	.105	.323	1.000	.353	.231	.351	.293	.470
X2.4	.319	.077	.353	1.000	.324	.341	.204	.472
X2.5	.597	.567	.231	.324	1.000	.631	.432	.058
X2.6	.355	.315	.351	.341	.631	1.000	.680	.043

X2.7	.612	.471	.293	.204	.432	.680	1.000	.106
X2.8	.190	.410	.470	.472	.058	.043	.106	1.000

### Inter-Item Covariance Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	1.551	.893	.166	.597	.822	.439	.566	.331
X2.2	.893	1.726	.539	.151	.823	.411	.460	.754
X2.3	.166	.539	1.608	.672	.324	.442	.276	.834
X2.4	.597	.151	.672	2.252	.538	.508	.227	.992
X2.5	.822	.823	.324	.538	1.222	.692	.355	.090
X2.6	.439	.411	.442	.508	.692	.987	.502	.061
X2.7	.566	.460	.276	.227	.355	.502	.551	.110
X2.8	.331	.754	.834	.992	.090	.061	.110	1.963

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.23	29.829	.561	.662	.763
X2.2	26.69	29.222	.567	.659	.762
X2.3	26.60	30.894	.461	.375	.780
X2.4	26.71	29.387	.453	.516	.785
X2.5	25.83	30.499	.597	.729	.760
X2.6	25.83	31.911	.545	.724	.769
X2.7	26.06	33.467	.581	.721	.772
X2.8	27.06	30.703	.409	.571	.791

### RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.896	8

#### Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
Y.1	1.000	.831	.584	.584	.305	.233	.419	.390
Y.2	.831	1.000	.461	.691	.204	.179	.545	.506
Y.3	.584	.461	1.000	.586	.576	.557	.495	.475
Y.4	.584	.691	.586	1.000	.492	.513	.709	.782
Y.5	.305	.204	.576	.492	1.000	.675	.476	.305
Y.6	.233	.179	.557	.513	.675	1.000	.783	.519

Y.7	.419	.545	.495	.709	.476	.783	1.000	.676
Y.8	.390	.506	.475	.782	.305	.519	.676	1.000

### Inter-Item Covariance Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
Y.1	1.563	1.391	.626	.811	.408	.290	.504	.529
Y.2	1.391	1.793	.529	1.028	.292	.239	.703	.735
Y.3	.626	.529	.734	.557	.527	.474	.408	.441
Y.4	.811	1.028	.557	1.232	.583	.566	.758	.941
Y.5	.408	.292	.527	.583	1.139	.716	.490	.353
Y.6	.290	.239	.474	.566	.716	.987	.749	.559
Y.7	.504	.703	.408	.758	.490	.749	.928	.706
Y.8	.529	.735	.441	.941	.353	.559	.706	1.176

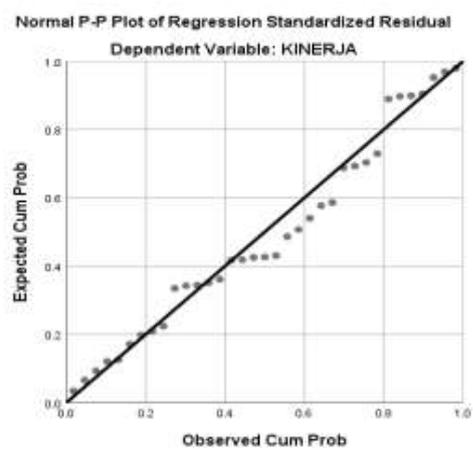
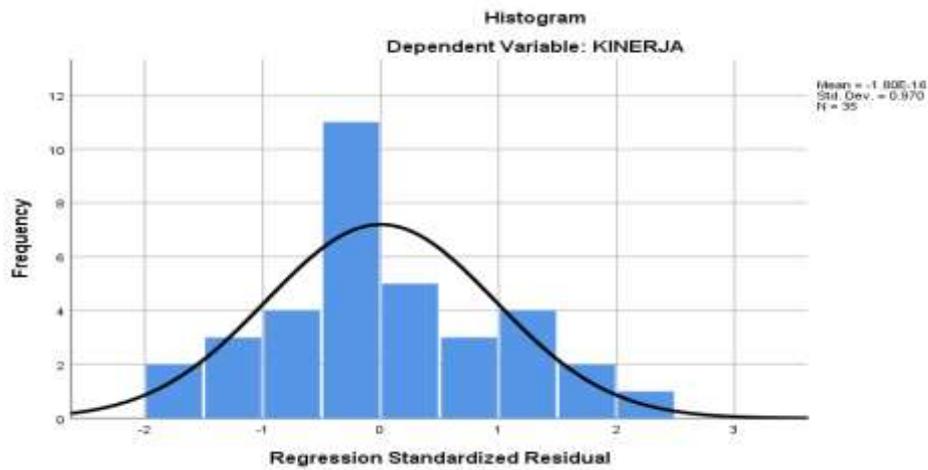
### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.20	32.694	.638	.770	.882
Y.2	27.89	31.751	.651	.842	.882
Y.3	27.89	35.516	.697	.586	.877
Y.4	27.86	31.655	.840	.796	.860
Y.5	27.83	35.499	.530	.599	.890
Y.6	28.03	35.205	.609	.832	.883
Y.7	27.80	33.812	.771	.834	.869
Y.8	27.91	33.669	.678	.681	.876

## UJI NORMALITAS

### 1. Metode Grafik

#### Charts



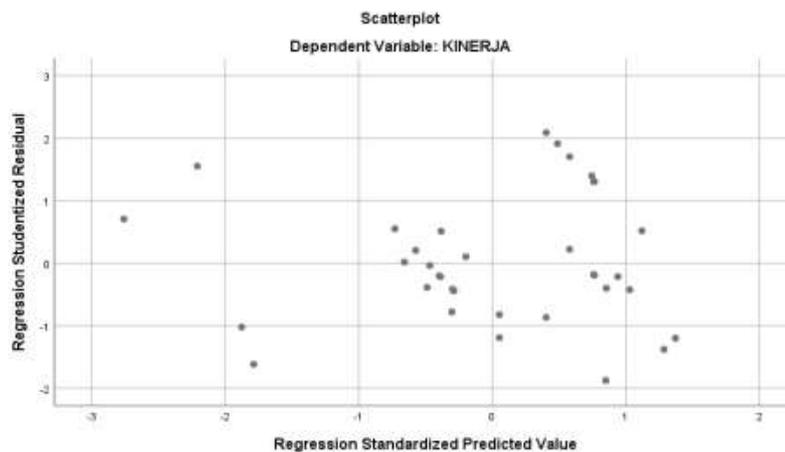
## UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,568	2,540		0,224	0,824		
BEBAN KERJA	0,513	0,160	0,436	3,214	0,003	0,280	3,568
KOMPENSASI	0,542	0,143	0,514	3,790	0,001	0,280	3,568

a. Dependent Variable: KINERJA

### 3.1 UJI HETEROSKEDASTISITAS



**UJI T (PARSIAL)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,568	2,540		0,224	0,824		
BEBAN KERJA	0,513	0,160	0,436	3,214	0,003	0,280	3,568
KOMPENSASI	0,542	0,143	0,514	3,790	0,001	0,280	3,568

a. Dependent Variable: KINERJA

**Uji F (Simultan)****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1231.251	2	615.626	80.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	243.492	32	7.609		
	Total	1474.743	34			

**KOEFISIENSI DETERMINASI (R SQUARE)****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.825	2.758

**ANALISIS DESKRIPTIF****Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BEBAN KERJA	KOMPENSASI
1	1	2.971	1.000	.00	.00	.00
	2	.023	11.299	.96	.05	.11
	3	.006	23.079	.04	.95	.89

a. Dependent Variable: KINERJA

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.32	40.16	31.91	6.018	35
Std. Predicted Value	-2.758	1.371	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.487	1.701	.765	.263	35
Adjusted Predicted Value	14.74	40.46	31.86	6.160	35
Residual	-5.026	5.656	.000	2.676	35
Std. Residual	-1.822	2.050	.000	.970	35
Stud. Residual	-1.875	2.090	.008	1.017	35
Deleted Residual	-5.324	5.876	.050	2.959	35
Stud. Deleted Residual	-1.956	2.214	.014	1.043	35
Mahal. Distance	.089	11.961	1.943	2.352	35

Cook's Distance	.000	.494	.038	.085	35
Centered Leverage Value	.003	.352	.057	.069	35

a. Dependent Variable: KINERJA

## Frequencies

		Statistics				
		NAMA RESPONDEN	JENIS KELAMIN	UMUR	MASA KERJA	TINGKAT PENDIDIKAN
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean			1.40	32.66	7.11	3.60
Median			1.00	32.00	6.00	4.00
Variance			.247	45.291	26.869	.894
Range			1	32	19	4
Minimum			1	23	1	1
Maximum			2	55	20	5

		Statistics	
		STATUS PERKAWINAN	
N	Valid		35
	Missing		0
Mean			1.63
Median			2.00
Variance			.240

Range	1
Minimum	1
Maximum	2

## Frequency Table

### NAMA RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	agung	1	2.9	2.9	2.9
	amir hasan	1	2.9	2.9	5.7
	Angga	1	2.9	2.9	8.6
	Ayu	1	2.9	2.9	11.4
	deddi	1	2.9	2.9	14.3
	dwi	1	2.9	2.9	17.1
	ellis	1	2.9	2.9	20.0
	eva	1	2.9	2.9	22.9
	fredi	1	2.9	2.9	25.7
	hari	1	2.9	2.9	28.6
	Hariato	1	2.9	2.9	31.4
	harni	1	2.9	2.9	34.3
	hendra	1	2.9	2.9	37.1
	ikhshan	1	2.9	2.9	40.0
	indra	1	2.9	2.9	42.9
	khairul	1	2.9	2.9	45.7
	kosyung	1	2.9	2.9	48.6
	Malahayati	1	2.9	2.9	51.4
	melly	1	2.9	2.9	54.3
	mendra	1	2.9	2.9	57.1
	olie	1	2.9	2.9	60.0
	pridona	1	2.9	2.9	62.9
	reza	1	2.9	2.9	65.7
	rizky	1	2.9	2.9	68.6
	roni	1	2.9	2.9	71.4
	sasha	1	2.9	2.9	74.3
	suci	1	2.9	2.9	77.1
	syaftriani	1	2.9	2.9	80.0
	syahreza	1	2.9	2.9	82.9
	syahrial	1	2.9	2.9	85.7
	tinna	1	2.9	2.9	88.6

tri agus	1	2.9	2.9	91.4
yanti	1	2.9	2.9	94.3
yoga	1	2.9	2.9	97.1
zubir ahmad	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### **KUESIONER PENELITIAN**

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT MEDAN**

### **I. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju (5 point)  
 S = Setuju (4 point)  
 KS = Kurang Setuju (3 point)  
 TS = Tidak Setuju (2 point)  
 STS = Sangat Tidak Setuju (1 point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.  
 3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

### **II. Identitas Responden**

- No.Urut Responden :  
 Nama :  
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)  
 Usia :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Masa Kerja :  
 Status Perkawinan :  Belum menikah  Sudah Menikah

**KINERJA (Y)**

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
2	Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3	Karyawan mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik					
4	Kepedulian karyawan terhadap pekerjaan Sangat bertanggung jawab					
	<b>Keandalan Kerja</b>					
5	Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti					
6	Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan					
	<b>Sikap</b>					
7	Kerja sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya mudah dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Kepedulian karyawan terhadap pekerjaan Sangat bertanggung jawab					

**BEBAN KERJA (X1)**

No	Pernyataan	Ops				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Target Yang Harus Dicapai</b>					
1	Target yang harus saya capai terlalu tinggi					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
	<b>Kondisi Pekerjaan</b>					
3	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
4	Kondisi pekerjaan pada perusahaan ini sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan.					
	<b>Penggunaan Waktu</b>					
5	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di perusahaan dengan baik dan maksimal.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan					
	<b>Standar Pekerjaan</b>					
7	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas masing-masing					
8	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					

**KOMPENSASI (X2)**

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Upah dan Gaji</b>					
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya					
2	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan kebutuhan saya					
	<b>Insentif</b>					
3	Saya menerima insentif gaji setiap bulannya					
4	Perusahaan memberikan insentif tambahan untuk pegawai yang tidak perbah cuti					
	<b>Tunjangan</b>					
5	Saya memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya					
6	Saya memperoleh tunjangan kesehatan					
	<b>Fasilitas</b>					
7	Saya mendapatkan fasilitas yang saya butuhkan sesuai dengan pekerjaan saya					
8	Fasilitas yang saya terima kurang memadai sehingga saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Nita Wulandari  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 09 September 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : Ke 9 Dari 9 bersaudara  
Alamat : Jl.Perhubungan Gg.Keluarga No.17 Laut  
Dendang  
No. Telepon : 081315037862  
: [wulandarinita202@gmail.com](mailto:wulandarinita202@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Azhari  
Nama Ibu : Siti Hanum  
Pekerjaan Ayah : -  
Pekerjaan Ibu : -  
Alamat : Jl.Perhubungan Gg.Keluarga No.17  
Laut Dendang

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Al - Ittihadiyah Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Pahlawan Nasional Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Budisatrya Medan  
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 28 Oktober 2022

( Nita Wulandari )