

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
BILLER DENGAN MOTIVASI EKSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PERUSAHAAN SANOBAR GUNAJAYA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Sumber Daya Manusia*

Oleh :

MUHAMAD NASRUL IHSAN

2120030094



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2024

PENGESAHAN TESIS

Nama : Muhamad Nasrul Ihsan
NPM : 2120030094
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Biller dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Sanobar Gunajaya

Pengesahan Tesis :

Medan, 26 Februari 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.

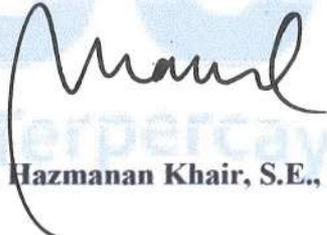

Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

Direktur

Diketahui

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum


Dr. Hazmanan Khair, S.E., M. BA

PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
BILLER DENGAN MOTIVASI EKSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PERUSAHAAN SANOBAR GUNAJAYA**

**MUHAMAD NASRUL IHSAN
2120030094**

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Magister
Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis,

Pada Selasa, 20 Februari 2024”

Komisi Penguji

1. **Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.**
Ketua

1.....

2. **Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.**
Sekretaris

2.....

3. **Assoc. Prof. H. Muiz Fauzi Rambe, S.E., M.M.**
Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BILLER DENGAN MOTIVASI EKSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN SANOBAR GUNAJAYA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Medan, 26 Februari 2024

Peneliti



MUHAMAD NASRUL IHSAN

2120030094

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BILLER DENGAN MOTIVASI EKSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN SANOBAR GUNAJAYA

Muhamad Nasrul Ihsan

2120030094

Program Pascasarjana

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja penggugat yang dimoderatori oleh motivasi ekstrinsik pada Perusahaan Sanobar Gunajaya. Sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang mana seluruh populasi disurvei, namun pengawas tidak diikutsertakan dalam sampel. Meskipun sampel penelitian ini terdiri dari 74 penggugat, jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan analisis statistik SEM-PLS. Penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 4 untuk pengolahan datanya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara dan penyebaran kuesioner. Data-data tersebut dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik yaitu Partial Least Squares Structural Equality Model (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penggugat. Kompensasi mempunyai dampak positif yang kecil terhadap kinerja penggugat. Motivasi ekstrinsik tidak mengurangi dampak beban kerja terhadap kinerja penggugat. Motivasi ekstrinsik tidak memoderasi dampak imbalan terhadap kinerja pemohon.

Kata Kunci: beban kerja, imbalan, motivasi ekstrinsik, kinerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON BILLER PERFORMANCE WITH EXTRINSIC MOTIVATION AS A MODERATION VARIABLE IN THE SANOBAR GUNAJAYA COMPANY

Muhamad Nasrul Ihsan

2120030094

Graduate program

The purpose of this study is to identify and analyze the impact of workload and remuneration on claimant performance moderated by extrinsic motivation in Sanobar Gunajaya Company. The sample for this study was a saturated sample in which the entire population was surveyed, but supervisors were not included in the sample. Although the sample for this study consisted of his 74 claimants, this type of study is quantitative and SEMP-PLS statistical analysis was performed. In this study, the software program smartPLS 4 was used for data processing. Data collection techniques in this study included interviews and distribution of questionnaires. This data is analyzed using a quantitative approach with statistical analysis, namely Partial Least Squares – Structural Question Model (PLS-SEM). The results of this study show that workload has a positive and significant impact on claimant performance. Compensation has a positive and significant impact on claimant performance. Extrinsic motivation does not moderate the impact of workload on claimant performance. Extrinsic motivation does not moderate the impact of rewards on claimant performance.

Keywords: workload, reward, intrinsic motivation, performance.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallaallahu alaihi wasallam teladan hidup. Judul tesis yang penulis ajukan yaitu "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Biller dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Sanobar Gunajaya".

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah mendapatkan bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Di kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pintu Surga Dunia dan Akhiratku, Ayahanda Abdul Sani dan Ibunda Suriatik yang senantiasa memberikan doa, dan memberi dorongan serta mendidik dan memotifasi kepada penulis dalam penyelesaian proposal tesis ini.
2. Kebanggaanku adek-adek tercinta Alfi Raudhatul Ilmi dan Aida Khalisatun Nisa semoga kita terus sukses dan terus menjadi kebanggan bagi keluarga tercinta dan bermanfaat dunia akhirat.
3. Bapak Prof.Dr.Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, MHum sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan dalam penyelesaian proposal tesis ini.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si sebagai Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan dalam penyelesaian proposal tesis

9. Seluruh Dosen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terima kasih atas ilmu dan pengarahan yang diberikan selama ini dan seluruh pegawai Biro Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pasca Sarjana atas bantuan dan arahnya.
10. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Magister Manajemen Reguler B 2022 UMSU yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam penyelesaian proposal tesis ini.

Kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya proposal ini sangat penulis harapkan. Semoga proposal tesis ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak.

Medan, 11 Oktober 2023

Muhamad Nasrul Ihsan
NPM. 2120030094

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja	14
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja	16
2.1.2 Beban Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	17

2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.1.2.3	Indikator Beban Kerja	21
2.1.2.4	Tujuan dan Manfaat Beban Kerja.....	22
2.1.3	Kompensasi	24
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi.....	24
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
2.1.3.3	Indikator Kompensasi	27
2.1.3.4	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	28
2.1.4	Motivasi Ekstrinsik.....	30
2.1.4.1	Pengertian Motivasi Ekstrinsik	30
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik.....	31
2.1.4.3	Indikator Motivasi Ekstrinsik.....	32
2.2	Penelitian Yang Terdahulu.....	34
2.3	Kerangka Konseptual.....	37
2.3.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	37
2.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	38
2.3.3	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja.....	39
2.3.4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Ekstrinsik.....	40
2.3.5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Ekstrinsik.	41
2.3.6	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Moderasi	41
2.3.7	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Moderasi	42

2.4 Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1. Pendekatan Penelitian	45
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.3. Populasi dan Sampel.....	47
3.3.1. Populasi.....	47
3.3.2. Sampel.....	47
3.4. Defini Operasional Variabel	48
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5.1 Wawancara	49
3.5.2 Kusioner(Angket).	50
3.6. Teknik Analisis Data	51
3.6.1 <i>Measurement</i> (Outher Model).	51
3.6.2 <i>Structural Model</i> (Inner Model).	53
3.6.3 Analisis Variabel Moderasi.	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Deskripsi Penelitian	55
4.1.2 Identitas Responden.....	55
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.1.3.1 Variabel Kinerja.....	57
4.1.3.2 Variabel Beban Kerja.....	62
4.1.3.3 Variabel Kompensasi.....	66
4.1.3.4 Variabel Motivasi Ektrinsik.....	71

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>outher Model</i>)	76
4.1.4.1 <i>Contruct Validity and Reliability</i>	81
4.1.4.2 <i>Discriminant Validity</i>	82
4.1.5 Analisis Model Structural (<i>Inner Model</i>).....	84
4.2 Pembahasan	90
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja	90
4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	91
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang dimoderasi Motivasi Ekstrinsik	93
4.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja yang dimoderasi Motivasi Ekstrinsik	95
BAB V PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	98
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Biller Perusahaan Sanobar Gunajaya	7
Tabel 1.2 Persentase pencapaian target per ULP	8
Tabel 1.3 Data persentase pencapaian target per ULP	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Jumlah Populasi	47
Tabel 3.3 Defenisi Opersaional Variabel.....	48
Tabel 3.4 Skala Likert.....	50
Tabel 4.1 Identitas Responden.....	55
Tabel 4.2 Skor Angker Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel 4.3 Skor Angker Variabel Beban Kerja (X2)	62
Tabel 4.4 Skor Angker Variabel Kompensasi (X2).....	66
Tabel 4.5 Skor Angker Variabel Motivasi Ekstrinsik (Z).....	71
Tabel 4.6 Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja).....	77
Tabel 4.7 Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Beban Kerja).....	78
Tabel 4.8 Uji Validitas Konvergen Variabel X2 (Kompensasi)	79
Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen Variabel Z (Motivasi Ekstrinsik).....	80
Tabel 4.10 Contruct Realibility and Validity.....	81
Tabel 4.11 Akar Kuadrat AVE	82
Tabel 4.12 Hasil Cross Loading.....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji R-Squere.....	85
Tabel 4.14 Hasil Uji F-Squere	86
Tabel 4.15 Direct Effect.....	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Moderating Effect	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	38
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	39
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja	40
Gambar 2.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Ekstrinsik	40
Gambar 2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Ekstrinsik.....	41
Gambar 2.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Moderasi.....	42
Gambar 2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Moderasi.....	43
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Path Coefficients	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Landasan Penelitian

Karyawan kerja berperan besar untuk menggerakkan setiap roda organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu teori harapan yang artinya karyawan termotivasi dalam kinerjanya dengan bekerja lebih baik untuk menerima penghargaan atau bonus.

Pentingnya suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan adalah hal yang mutlak karena akan memudahkan tercapainya visi dan misi perusahaan. menurut Afandi (2021), kinerja adalah kemauan seseorang atau individu. sekelompok orang untuk diselesaikan. atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Secara umum kinerja diartikan sebagai seberapa sukses seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja seorang pegawai merupakan ukuran kontribusinya terhadap organisasi, dalam hal ini adalah perusahaan tempat ia bekerja.

Kinerja dapat meningkat dengan gaji yang tepat, hendaknya setiap pegawai berusaha mencapai tujuan untuk menerima kompensasi dari suatu organisasi atau perusahaan agar pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara membantu tercapainya tujuan perusahaan, jika tidak maka jika Karyawan menerima upah yang tidak memadai. Hal ini tentu saja berdampak pada buruknya kinerja karena tidak terpenuhinya hak-hak pegawai.

Menurut Febrianti (2013), banyak faktor seperti rendahnya motivasi karyawan, kurangnya disiplin karyawan, dan beban kerja berlebihan yang dibebankan oleh perusahaan dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan. Yang harus dihindari adalah ketidakseimbangan antara isi pekerjaan dan jumlah pegawai, sehingga memberikan beban yang berlebihan pada pegawai, atau terlalu banyak pegawai dan tidak cukup pegawai sehingga mengakibatkan beban kerja tidak mencukupi. Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan: “Beban kerja yang lebih tinggi menyebabkan kinerja yang lebih rendah.” Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa beban kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dari karyawan tersebut”

Setiap karyawan tentunya mempunyai batasan dan kemampuannya masing-masing. Apabila beban kerja seorang pegawai terlalu tinggi maka akan berdampak serius terhadap kinerja pegawai, pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat, serta beban kerja tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Mengevaluasi kemampuan pegawai agar hasil kinerja pegawai dilaksanakan secara tepat dan akurat. Kompensasi merupakan suatu cara untuk membayar kembali tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan biasanya dibayarkan dalam bentuk gaji atau upah dalam bentuk uang. Motivasi, di sisi lain, adalah dorongan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti PT Sanobar Guna Jaya, beban kerja para pembuat tagihan dalam bekerja yaitu penagihan dan pembacaan meteran listrik tidak terlepas dari tugas PT Sanobar Guna Jaya di bidang tersebut. perhatian dari masyarakat. Pihak Pertama PT PLN Persero

Seiring dengan bertambahnya beban kerja penerbit invoice, masih terdapat penerbit invoice yang belum mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini terungkap melalui wawancara yang dilakukan penulis dengan manajer HRD. Dia mengatakan, setiap bulannya masih ada beberapa penggugat yang tidak memenuhi target yang ditetapkan, sehingga penjual harus mengurangi gajinya.

Menurut Wirawan (2009:27), remunerasi merupakan faktor penting bagi pegawai karena besarnya remunerasi mencerminkan nilai pekerjaan bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi merupakan suatu bentuk pengakuan terhadap hasil kerja orang dengan memberikan kompensasi yang adil dan pantas sehingga karyawan merasa dihargai. Selain itu, pemberian kompensasi yang memadai dan sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan.

Namun seringkali beban kerja dan kompensasi pegawai hanya akan menghasilkan kinerja yang baik jika organisasi atau perusahaan memberikan motivasi kepada mereka. Oleh karena itu, penulis berupaya menggunakan motivasi ekstrinsik sebagai variabel moderasi yang menghubungkan pengaruh beban kerja dan penghargaan kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja adalah kemampuan untuk membimbing pegawai dan organisasi agar dapat bekerja dengan baik sehingga kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasi dapat terpenuhi pada saat yang bersamaan. Oleh karena itu, motivasi ada dalam diri individu dan motivasi tersebut dapat menggerakkan alasan mengapa individu tersebut melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan utama yang ingin dicapai. Karyawan yang bermotivasi ekstrinsik cenderung memperhatikan apa yang ditawarkan organisasi, dan kinerja mereka terfokus pada mendapatkan apa

yang mereka inginkan dari organisasi. Menurut para ahli, faktor eksternal tidak mendorong keinginan karyawan untuk bekerja dengan kinerja tinggi. Oleh karena itu, tidak jarang motivasi ekstrinsik berujung pada kinerja pegawai yang kurang optimal karena pegawai hanya mengincar imbalan yang diterimanya tanpa memikirkan tanggung jawab atas hasil pekerjaannya. (Potu dkk., 2021)

Ketika kinerja tidak dapat dibatasi oleh motivasi ekstrinsik B. Peraturan organisasi yang menciptakan tekanan beban kerja. Namun hal ini juga dapat menyebabkan kinerja yang buruk, seperti membuat karyawan terkena beban kerja yang tinggi hingga melebihi batas maksimalnya. Hal ini menurunkan kinerja seseorang.

kita simpulkan motivasi ekstrinsik ialah motivasi berasal luar tubuh karyawan, seperti rekan kerja, keluarga, dan atasan.

PT Sanobar Gunajaya juga menjalin kerja sama dengan BUMN, termasuk PT PLN (Persero) dalam penyediaan layanan invoice. Mereka lebih dikenal sebagai pegawai PLN karena sering berkunjung ke rumah pelanggan, mencatat meteran listrik di rumahnya, dan menerbitkan tagihan listrik. PT. Sanobar Gunajaya sedang mencari dan merekrut penggugat PT. Job desk ditentukan oleh PLN (Persero) dan PT. Sanobar Gunajaya atas peraturan internal dan perjanjian kerjasama khususnya di bidang penagihan dan pembacaan meter listrik.

Apa yang terjadi di tingkat lokal adalah beberapa penggugat mengeluhkan beban kerja PT. Oleh karena itu, PLN (Persero) mempengaruhi kompensasi yang diterima dan mempengaruhi kinerja penerbit tagihan. Berikut

permasalahan yang sering terjadi di lapangan: Beberapa tugas, seperti penagihan listrik untuk rumah kosong, memerlukan pencarian pemilik rumah, sehingga memberatkan penggugat. Jika tidak ada, PT akan bertanggung jawab dalam hal ini, karena mereka harus bertanggung jawab untuk menentukan pembacaan meter dan target penagihan. PLN (Persero) dan penjual PT.Sanover Gunajaya belum menemukan solusi atas permasalahan tersebut, sehingga berdampak pada kinerja penggugat dan seringkali gagal mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh penyedia PT. Bapak Sanobar Gunajaya harus mengurangi gajinya dan memanggil penggugat yang terkena dampak untuk dimintai keterangan dan pertanggungjawaban. Dari data di atas terlihat angkapencapaian target per ULP tidak sesuai dengan angka pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel %. Hasil kinerja per ULPburuk dan tidak memenuhi tujuan yang ditentukan. Hal ini tentunya juga berdampak pada ganti rugi yang diterima penggugat yang harus membayar denda bulanan kepada masyarakat yang tidak membayar tagihan listriknya. Oleh karena itu, hasil pencapaian tujuan ULP secara tidak langsung menunjukkan dampak menurunnya prestasi kerja biller. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Rolos et al., 2018). Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan beban kerja menyebabkan penurunan kemungkinan kinerja pegawai, dan sebaliknya penurunan beban kerja menyebabkan peningkatan kemungkinan kinerja pegawai. (Loros dkk., 2018)

Permasalahan kedua adalah ketidakakuratan dalam pembacaan meteran oleh petugas penagihan, yang dapat mengakibatkan tagihan listrik lebih tinggi

bagi sebagian orang. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang diperlukan setiap penggugat untuk mencapai tujuan mereka dan seringkali hambatan yang dihadapi di lokasi karena rumah terkunci dan tidak dijaga, sehingga pekerjaan tidak mungkin diselesaikan secara efektif dan efisien. , karena juga mempengaruhi kompensasi yang diberikan. yang diterima penerbit tagihan.

1.1 Identifikasi Masalah

Hal ini didasari oleh latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh penggugat yang bekerja di PT. PLN (Persero) berada di bawah naungan penyedia PT. Meskipun Sanobar Gunajaya telah dibahas, namun permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Beban kerja penggugat yang berat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menyebabkan dia mengabaikan kontak administratif yang ditunjuk oleh perusahaan.
2. Karena tingkat pencapaian target yang tinggi, seringkali penggugat tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan sehingga berdampak pada kompensasi yang diterimanya.
3. Penggugat masih belum menjalankan pekerjaannya secara maksimal sehingga menyebabkan buruknya kinerja penggugat.
4. Motivasi ekstrinsik yang diberikan perusahaan sebagai imbalan bulanan sudah sesuai dengan ketentuan internal, jika target tercapai maka pegawai akan mendapat

imbalan, dan jika target tidak tercapai maka akan dikenakan denda, namun masih ada sebagian penggugat tetap.Masu. Saya tidak dapat mencapai target bulanan saya.

1.2 Batasan Masalah

kita dapat melihat beban dan reward merupakan permasalahan utama yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penyidikan ini hanya sebatas permasalahan yang timbul dari beban kerja penggugat yang ditentukan berdasarkan hasil laporan kerja bulanan. Selain itu, remunerasi yang dilihat dari laporan persentase pemotongan gaji bulanan (%) dan kinerja penggugat dapat dilihat dari kinerja penggugat. Laporan pencapaian target bulanan yang ditetapkan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, pengamat merumuskan sebagian masalah yaitu :

1. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Penggugat PT Sanobar Gunajaya
2. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Penggugat di PT? Sanobar Gunajaya?
3. motivasi ekstrinsik dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja billers di PT? Sanobar Gunajaya?
4. motivasi ekstrinsik dapat memoderasi pengaruh imbalan terhadap kinerja penggugat di PT Sanobar Gunajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan jawaban rumusan masalah di atas adalah :

1. Mengkaji dan menganalisis dampak beban kerja terhadap kinerja penggugat PT. Sanobhar Gunajaya

2. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak remunerasi penggugat PT. Sanobar Gunajaya

3. Menguji dan menelaah apakah dorongan ekstrinsik dapat memoderasi pengaruh tekanan kerja terhadap hasil kerja PT. Sanobar Gunajaya?

4. mengetahui dan menganalisis apakah motivasi ekstrinsik dapat memoderasi pengaruh imbalan terhadap kinerja penggugat di PT. Sanobar Gunajaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Berkontribusi terhadap perluasan ilmiah ilmu manajemen terkait beban kerja, kompensasi, kinerja, dan motivasi ekstrinsik.
- b. Kajian ini akan menjadi referensi dan contoh ilustrasi dalam melakukan penelitian, memperluas wawasan dan wawasan para peneliti khususnya dalam lingkungan kerja yang akan mereka terima selama menjalani studi pascasarjana di program Magister Manajemen MSDM di UMSU.

2. Manfaat Praktis

1. Memberikan kontribusi terhadap gagasan dan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja PT penggugat. Sanobar Gunajaya.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran kepada PT. Sanobar Gunajaya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pengertiannya segala sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai dengan menggunakan seluruh keahliannya untuk mencapai hasil yang terbaik, dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas, dan hal ini menjamin efektifitas yang dicapai serta perkembangan instansi ke arah yang lebih progresif. (Sihaloho & Siregar, 2020)

Berdasarkan pendapat di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah segala bentuk pencapaian dan penyelesaian pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahannya. Karyawan menggunakan seluruh aset yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang baik dan memastikan bahwa hasil kinerjanya membantu perusahaan mencapai.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja antara lain jenis kelamin, umur, postur tubuh, kondisi kesehatan (faktor fisik), motivasi, kepuasan, keinginan dan pengakuan (faktor psikologis), serta reaksi terhadap beban kerja yang merupakan faktor yang terjadi pada tubuh manusia. sebagai hasil dari. faktor). faktor).

2. Faktor eksternal dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja seorang pegawai. Faktor luar merupakan faktor yang berasal dari luar diri pekerja, seperti:

- a. kerja kimia, biologi, yang berhubungan dengan kerja.
- b. Tugas Fisik: berkaitan dengan alat dan bantuan kerja
- c. Rencana kerja yang teratur selalu diperlukan bagi karyawan pekerjaannya.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian kompensasi

Menurut (Sudarmanto, 2009), kompensasi adalah pemberian imbalan langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip remunerasi adalah adil dan tepat. “Adil” diartikan sebagai konsistensi terhadap prestasi kerja, dan “layak” diartikan sebagai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar, berdasarkan batasan upah minimum pemerintah, dan didasarkan pada konsistensi internal dan eksternal.

2.1.3.3 Indeks kompensasi

Indikator yang termasuk dalam kompensasi adalah sebagai berikut.

- A. Gaji adalah bentuk pembayaran rutin yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.
- B. Insentif merupakan sarana penting untuk memotivasi karyawan
- C Tunjangan adalah seluruh tunjangan yang diberikan kepada karyawan selain gaji dan insentif.

D. Peralatan merupakan sesuatu yang mempermudah dan memperlancar pekerjaan pegawai.

2.2 Laporan penelitian terkait

Hasil Penelitian yang lampau berkaitan dengan karya ilmiah ini tercantum di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	PENULIS	JUDUL	Hasil Penelitian
1	Rahman, M. (2022).	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara simultan variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo Secara Bersama sama variabel independen sudah memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja ini bisa dilihat dari hasil uji koefisien determinasi (R^2). Sebesar 46,6% variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Socfindo, sementara sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan.	Adapaun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan

3	Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet.	Variabel kompensasi karyawan. Variabel karyawan.
---	--------------------------------------	---	---

2.3 Kerangka Konseptual

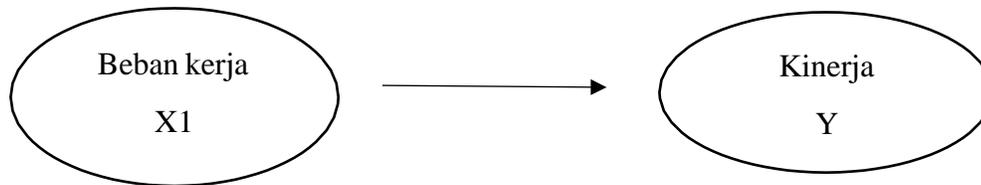
2.4 Merupakan hubungan atau jalinan yang satudengan yang lain dalam permasalahan sedang di alami digunakan dan menguraikan topik yang sedang dibahas. Kerangka ini bersumber dari ilmu pengetahuan atau teori yang dijadikan landasan pemikiran dan dijadikan landasan pemikiran yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2.5 2.3.1 Dampak beban kerja terhadap kinerja

2.6 Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan: “Beban kerja yang lebih tinggi menyebabkan kinerja yang

lebih rendah.” Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa tekanan kerja mempunyai akibat lebih tinggi daripada kinerja karyawan.

2.7 Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pengugat di PT Sanobar Guna Jaya.

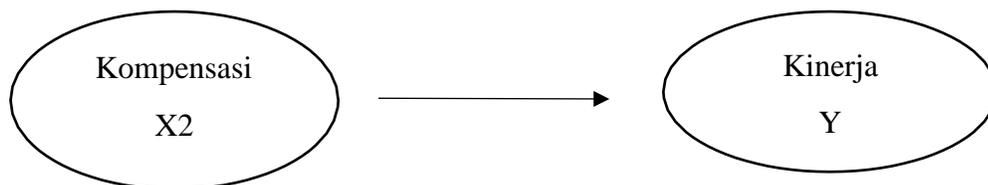


Gambar 2.1

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

2.3.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Wirawan (2009:27), remunerasi merupakan faktor bagi karyawan tingginya remunerasi mencerminkan diri sendiri, keluarga, dan masyarakat.

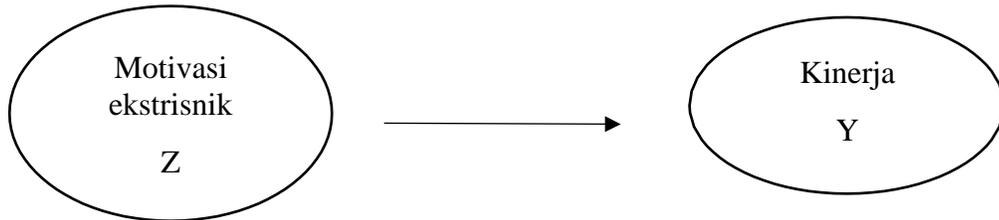


Gambar 2.2

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

2.3.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja

Pegawai yang bermotivasi ekstrinsik cenderung memperhatikan apa yang dapat dilakukan organisasi untuk mereka, dan kinerja mereka terfokus pada pencapaian apa yang diharapkan dari organisasi.

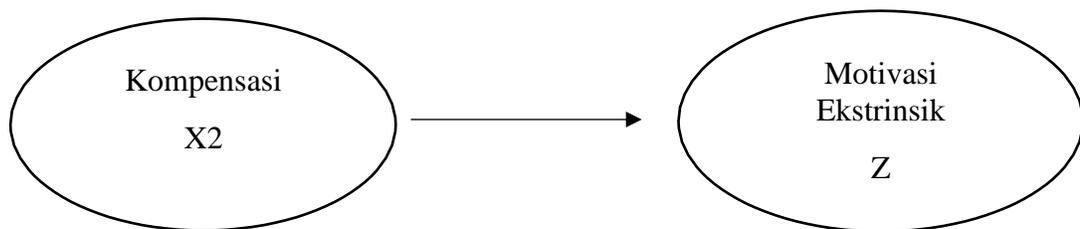


Gambar 2.3

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja

2.3.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Ekstrinsik

Pentingnya reward bermula dari perubahan motivasi karyawan itu sendiri, namun jika perusahaan ingin meningkatkan motivasi maka harus mampu memberikan nilai yang akan membantu karyawan mengubah motivasinya dalam bekerja. Hal ini tentu menjadi faktor yang mempunyai dampak yang sangat besar. Tanpa motivasi, karyawan akan bertindak berdasarkan keinginannya sendiri dan tidak mengikuti nilai-nilai perusahaan. Dalam hal ini, balas jasa adalah suatu cara untuk mengembalikan imbalan yang diterima pekerja, biasanya berupa gaji atau upah dalam bentuk uang.



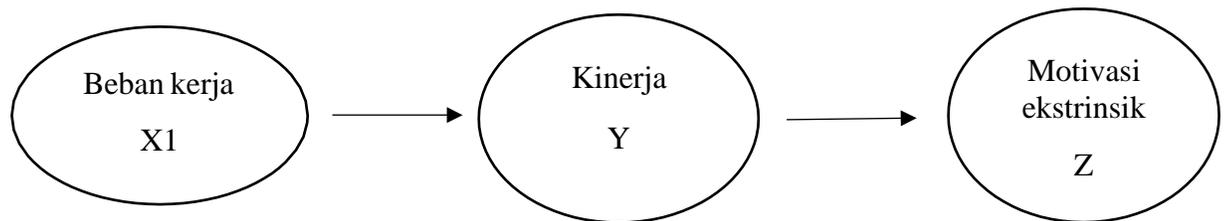
Gambar 2.5

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi ekstrinsik

2.3.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Moderasi

Menurut Riyandini dan Nurhadi (2020), motivasi dan beban kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial dan kompensasi merupakan hal dapat dan kompensasi yang tidak sesuai dapat menyebabkan buruknya semangat kerja karyawan dan kinerja yang buruk.

Atas dasar tersebut, peneliti beranggapan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Ekstrinsik.



Gambar 2.6

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel Moderasi

2.4 Hipotesis Penelitian

reaksi awal terhadap ilmiah, dan keasliannya harus dites dan dibuktikan melalui penelitian. Hal ini dianggap sementara karena jawaban

yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka teori yang disajikan, maka dugaan yang diajukan oleh penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berdampak pada kinerja penggugat di PT Sanobar Guna Jaya
2. Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja penggugat PT Sanobar Guna Jaya.
3. Motivasi ekstrinsik dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja penggugat di PT Sanobar Guna Jaya
4. Motivasi ekstrinsik dapat memoderasi pengaruh imbalan terhadap kinerja penggugat di PT Sanobar Guna Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data yang mengandung angka atau angka tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan berbagai macam statistik, antara lain statistik deskriptif dan inferensial, statistik parametrik dan non parametrik (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2020)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT Sanobar Gunajaya No. 222 yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso, Kampung Baru, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatra Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

penelitian ini di laksanakan mulai agustus 2023 sampai selesaipada November

2023 Lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel penelitian di bawah ini :

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

	September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Bimbingan Judul		■														
Pembuatan Proposal			■													
Bimbingan Proposal				■												
Seminar Proposal					■											
Riset Lapangan						■										
Pembuatan Tesis							■									
Bimbingan Tesis								■	■	■	■	■	■	■	■	■
Seminar Hasil																■
Sidang																

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah suatu bidang umum yang mencakup subjek/objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Jaya & Ardat, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah 74 Biller di PT Sanobar Gunajaya.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi

NO	ULP (UNIT LAYANAN PELANGGAN)	JUMLAH
1	ULP HELVETIA	16
2	ULP BELAWAN	16
3	ULP MEDAN TIMUR	26
4	ULP LABUHAN	16
JUMLAH		74

Sumber : PT Sanobar Gunajaya 2023

3.3.1 Sampel

Apabila seorang peneliti tidak mampu mempelajari seluruh populasi, misalnya karena populasinya besar dan sumber daya, personel, atau waktu terbatas, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Juliandi dkk. (2015) lebih lanjut menjelaskan bahwa probabilitas sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang mana setiap anggota atau elemen suatu populasi mempunyai peluang (probabilitas) yang sama untuk dijadikan sampel.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam menentukan definisi operasionalnya, peneliti mengacu pada variabel penelitian: beban kerja, kompensasi, kinerja, dan motivasi ekstrinsik. Dalam mendefinisikan definisi operasional, peneliti mendefinisikan operasionalisasi variabel sebagai atribut seseorang, objek, atau aktivitas yang variasi tertentu ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya (Sushiyono, 2019). Itu ditarik. Definisi operasional untuk penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.3 di bawah.

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Hasibuan (2014) berpendapat bahwa kinerja (job performance) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan keseriusan serta cuaca..	1. kualitas 2. kuantitas 3. tepat waktu 4. biaya 5. hubungan antar manusia	<i>Likert</i>
2.	Beban Kerja (X ₁)	Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus di capai	<i>Likert</i>

3.	Kompensasi (X ₂)	Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2019) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	<i>Likert</i>
4.	Motivasi Ekstrinsil (Z)	Menurut Nawawi (2011) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.	1. keamanan kerja 2. kebijakan perusahaan 3. kualitas supervisi 4. hubungan antar rekan-rekan 5. hubungan atasan dengan bawahan.	<i>Likert</i>

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data langsung dari karyawan. Jika diperlukan konfirmasi untuk penelitian bersama, maka peneliti akan mewawancarai penanggung jawab atau responden secara langsung. Menurut Sugiyono (2014), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

3.6 Teknik Analisis Data

Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) digunakan untuk analisis data pada penelitian ini. SEM adalah penerapan metode statistik untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara bersamaan. SEM-PLS merupakan

pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan untuk memaksimalkan variasi variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel tersebut (Sholihin & Ratmono, 2020).

3.6.1 Measurement Model (Outer Model)

a. Uji Validitas

Sebelum menggunakan survei, sebaiknya uji validitas setiap pertanyaan pada alat pengumpul data ini. Untuk alasan ini, Anda perlu menguji survei Anda dan menganalisis hasilnya. Uji validitas menentukan valid atau tidaknya suatu survei. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh survei tersebut. 1. Validitas Konvergen Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran-ukuran alternatif dari konstruksi yang sama. Untuk menilai validitas konvergen, penulis menggunakan external loadings dan average variance Extracted (AVE) dari masing-masing indikator. Beban eksternal minimal 0,708 dan AVE minimal 0,50 (Sholihin & Ratmono, 2020)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sanovar Gunajaya. Dalam penelitian ini penulis melakukan kuesioner berupa data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel imbalan (X2), 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). variabel kinerja (Y) telah diproses. Variabel eksternal Motivasi (Z). Kuesioner yang disebarakan diberikan kepada seluruh penggugat PT Sanobar Gunajaya yang berjumlah 74 orang sebagai sampel penelitian.

4.1.2. Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan usia.

Tabel 4.1

Identitas Responden

NO	Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Peresentasi
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	74	100 %
		Perempuan	0	0
		Total	74	100%
2.	Usia	21-30 tahun	14	10,36%
		31-40 tahun	21	15,54%
		>40 tahun	39	28,86%
		Total	74	100 %
3.	Pendidikan	SMA Sederajat	66	89,2 %
		Diploma	5	6,8%
		S1	3	4,1%

		Total	74	100%
4.	Masa Kerja	1-5	24	17,76%
		6-15	38	28,12%
		16-25	12	8,88%
		Total	74	100%

Sumber : hasil pengolahan data google form online (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dan persentasenya 100%. Oleh karena itu, dapat dikatakan seluruh penggugat PT Sanobar Gunajaya adalah laki-laki. Kelompok umur yang terbanyak adalah umur 40 tahun sebanyak 39 orang atau %, dan umur 31-40 tahun sebanyak 21 orang atau %. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan yang berusia antara 30 dan 40 tahun mempunyai banyak pengalaman profesional, yang berarti pekerjaan lebih cepat selesai dan berdampak lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Di antara mereka yang disurvei, pencapaian pendidikan tertinggi adalah kelulusan SMA atau sederajat sekitar 89,2%, kualifikasi sarjana sekitar 6,8%, dan gelar sarjana sekitar 4,1%. Hal ini karena pendidikan setara sekolah menengah atas mewakili tingkat pendidikan minimum yang diperlukan untuk pekerjaan dan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan tersebut. Tingkat pekerjaan tertinggi di kalangan responden adalah antara usia 16 dan 25 tahun, yaitu sekitar 28,12%. Artinya, karyawan yang telah bersama kami selama 1-5 tahun masih memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam pengembangan karir sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel kinerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

NO	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	48,6	35	47,3	3	4,1	0	0	0	0	74	100
2	36	48,6	38	51,4	0	0	0	0	0	0	74	100
3	5	6,8	33	44,6	32	43,2	4	5,4	0	0	74	100
4	4	5,4	25	33,8	30	40,5	11	14,9	4	5,4	74	100
5	31	41,9	39	52,7	4	5,4	0	0	0	0	74	100
6	23	31,1	45	60,8	6	8,1	0	0	0	0	74	100
7	18	24,3	51	68,9	5	6,8	0	0	0	0	74	100
8	20	27	53	71,6	1	1,4	0	0	0	0	74	100
9	32	43,2	41	55,4	1	1,4	0	0	0	0	74	100
10	37	50	36	48,6	1	1,4	0	0	0	0	74	100

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas, maka hasil survey untuk variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Indikator Kualitas

1) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya lebih menekankan pada kualitas pekerjaan saya. Pernyataan #1 terdapat 36 responden (48,6) yang menjawab “sangat setuju”, 35 responden (47,3) yang menjawab “setuju”, dan 3

responden yang menjawab “tidak setuju” (4,1). 2) Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa kualitas selalu menjadi prioritas utama dalam pekerjaan saya. Pernyataan nomor 2 menunjukkan 36 responden yang menyatakan sangat setuju (48,6) dan 38 responden yang menyatakan “setuju” (51,4).

Berdasarkan jawaban responden terhadap dua pernyataan di atas, dapat dikatakan banyak responden yang berpandangan positif terhadap indikator kualitas. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempersepsikan positif terhadap kualitas barang dan jasa yang diukur dengan indikator kualitas. Namun, evaluasi yang lebih rinci dan mendalam mungkin diperlukan untuk memastikan perbaikan dan pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan. b) Indikator kuantitas

1) Tanggapan responden terhadap jawaban “Saya bisa bekerja di luar pekerjaan tetap” : Untuk jawaban nomor 3, sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju (6,8), dan 33 orang menjawab setuju (44,6), berarti 32 orang menjawab ya. 43,2 orang menjawab tidak benar, dan 4 orang (5,4) menjawab tidak benar. 2) Jawaban responden terhadap pernyataan mampu bekerja melebihi uraian tugas (tugas/tanggung jawabnya). Pernyataan nomor 4 menunjukkan bahwa 4 responden “sangat setuju” (5,4), 25 responden “setuju” (33,8), dan responden menjawab “ya”. Tiga puluh orang (40,5) menjawab “Saya kira tidak,” 11 orang (14,9) menjawab “Saya kira tidak,” dan 4 orang (5,4) menjawab tidak. Dari jawaban responden terhadap dua pernyataan di atas, dapat dikatakan banyak responden yang mengafirmasi indikator kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa banyak masyarakat yang meyakini bahwa tingkat volume yang diukur melalui

pernyataan tersebut sudah tepat atau sesuai dengan harapan. Namun, penting juga untuk dicatat bahwa kepuasan kuantitas dapat diartikan dengan cara yang berbeda-beda tergantung konteksnya. Misalnya saja apakah responden merasa jumlahnya terlalu banyak atau cukup bisa menjadi informasi penting untuk dipahami lebih lanjut. c) Indikator kekinian

1) Tanggapan responden mengenai pernyataan saya menyelesaikan tugas tepat waktu. Pernyataan no 5 menunjukkan 31 responden sangat setuju (41,9), 39 responden setuju (52,7), dan sangat tidak setuju (5,4). 2) Tanggapan responden terhadap pernyataan selalu mempunyai kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat 6 menunjukkan 23 responden sangatsetuju (31,1), 45 responden setuju (60,8), dan 6 responden tidak setuju (8,1). Berdasarkan jawaban kedua jawaban di atas, maka dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab "ya" pada indikator "ketepatan waktu". Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa indikator ketepatan waktu yang mendapat banyak respon positif dapat dianggap sebagai sinyal positif mengenai kinerja suatu proses atau layanan. Namun, langkah lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memahami, terus meningkatkan dan mempertahankan variasi antar konteks dan responden. serta untuk terus meningkatkan dan memelihara tingkat ketepatan waktu yang baik.

b) Indikator Efektivitas Biaya

1) Mengenai Pendapat 7, "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana," 18 orang (24,3 orang) menjawab "Saya sangat setuju" dan 52 orang menjawab "Saya

setuju." Menjadi. (68.9), 5 responden menyatakan berbeda pendapat terhadap jawaban ini (6.8). 2) Tanggapan responden terhadap pernyataan ``Saya bekerja efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan" poin 8 pernyataan tersebut, 20 responden (27) menjawab ``sangat setuju", 53 responden (71,6) dan 1 responden menjawab "Setuju". Orang itu menjawab, "Ya." 1 (1,4) orang tidak setuju. Dari jawaban kedua jawaban di atas, dapat dikatakan bahwa banyak responden yang bersikap positif terhadap indeks efektivitas biaya. Mayoritas responden merasa bahwa layanan atau proses menawarkan nilai yang baik dibandingkan dengan biaya yang terkait. Hal ini mencerminkan persepsi positif terhadap efisiensi penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya melibatkan evaluasi sejauh mana suatu organisasi atau aktivitas dapat mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Evaluasi ini membantu organisasi memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal. c) indikator hubungan antar individu;

1) Tanggapan responden mengenai pernyataan saya mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bersama rekan kerja. Pernyataan nomor 9 menunjukkan 32 responden menyatakan sangat setuju (43,2), 41 responden menyatakan setuju (55,4), dan 1 responden menyatakan ya. Tidak setuju (1.4). 2) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya selalu ramah terhadap semua orang di tempat kerja. Terhadap Pernyataan Opini Nomor 10, sebanyak 37 orang (50 orang) menjawab sangat setuju, 36 orang (48,6 orang) menjawab "Setuju", dan 1 orang (1,4 orang) menjawab kurang setuju. Dari tanggapan kedua jawaban di atas, dapat dikatakan bahwa banyak responden yang mengafirmasi indikator hubungan. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa hubungan interpersonal di lingkungan kerja, lingkungan sosial, komunikasi, dan lain-lain bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kami memiliki tingkat kerjasama dan saling mendukung yang tinggi. Namun, Anda tetap perlu memikirkan sesuatu agar hubungan Anda bisa menjadi lebih baik lagi di kemudian hari.

4.1.3.2 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel Beban kerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Skor Angket Variabel Beban Kerja (X1)

NO	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	35,1	48	64,9	0	0	0	0	0	0	74	100
2	23	31,1	48	64,9	2	2,7	1	1,4	0	0	74	100
3	14	18,9	20	27	22	29,7	15	20,3	3	4,1	74	100
4	10	13,5	47	63,5	14	18,9	2	2,7	1	1,4	74	100
5	8	10,8	24	32,4	25	33,8	11	14,9	6	8,1	74	100
6	9	12,2	50	67,6	11	14,9	2	2,7	2	2,7	74	100
7	8	10,8	23	31,1	30	40,5	8	10,8	5	6,8	74	100

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, maka hasil survey untuk variabel Beban Kerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Indikator Kondisi Pekerjaan

- 1) 1) Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya memahami pekerjaan saya dengan baik” (posisi pernyataan No. 1): 26 responden “sangat setuju” (35,1), 48 responden “sangat setuju” (35,1); menunjukkan bahwa jawabannya adalah “ya ” (64,9). 2) Tanggapan responden mengenai pernyataan saya kompeten dan terampil dalam bidang pekerjaan tersebut. Pernyataan nomor 2 menunjukkan 23 responden menyatakan sangat setuju (31,1), 48 responden menyatakan setuju (64,9), dan 2 responden menyatakan setuju. 1 orang tidaksetuju (2,7) dan 1 orang tidak setuju (1,4). 3) Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya rasa pekerjaan saya tidak terlalu berbahaya”. Pernyataan #3 terdapat 14 responden “sangat setuju” (18,9), 20 responden “setuju” (27), dan 22 responden “sangat tidak setuju” (29,7) menunjukkan jawabannya. Lima belas responden (20,3) menyatakan tidak setuju, dan tiga responden (4,1) sangat tidak setuju.
- 2) 4) Tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya puas karena posisi yang saya terima sesuai dengan keinginan dan motivasi saya” adalah pernyataan nomor 4, dengan 10 responden menjawab “Sangat setuju.” (13,5), dan 47 orang menjawab “Saya setuju” (63). . 14 responden (18,9) menyatakan “tidak setuju”, 2 responden (2,7) menyatakan “tidak setuju”, dan 1 responden (1,4) menyatakan “sangat tidak setuju”.

- 3) Dengan memahami jawaban terhadap keempat item di atas, kita dapat melihat bahwa banyak orang menjawab “ya” untuk “kondisi kerja”. Dapat disimpulkan bahwa indikator kondisi kerja yang sering dijawab positif dapat diartikan sebagai sinyal positif mengenai kesehatan tempat kerja secara keseluruhan. Mayoritas dari mereka yang disurvei berpendapat bahwa kondisi kerja di tempat kerja mereka, termasuk lingkungan kerja, peralatan, dan keselamatan, dinilai secara positif. Hal ini mencerminkan persepsi positif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja.

4.1.3.3 Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel

Beban kerja yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Skor Angket Variabel Kompensasi (X2)

NO	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	12,2	38	51,4	15	20,3	9	12,2	3	4,1	74	100
2	7	9,5	40	54,1	15	20,3	8	10,8	4	5,4	74	100
3	5	6,8	36	48,6	15	20,3	11	14,9	7	9,5	74	100
4	6	8,1	41	55,4	19	25,7	5	6,8	3	4,1	74	100
5	9	12,2	38	51,4	18	24,3	6	8,1	3	4,1	74	100
6	17	23	51	68,9	2	2,7	2	2,7	2	2,7	74	100
7	18	24,3	51	68,9	2	2,7	2	2,7	1	1,4	74	100
8	25	33,8	48	63,9	0	0	1	1,4	0	0	74	100
9	24	32,4	46	62,2	3	4,1	1	1,4	0	0	74	100

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, maka hasil survey untuk variabel Kompensasi (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Indikator Gaji

1) Responden pada pernyataan "Saya yakin gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari." Pernyataan #1: 9 responden sangat setuju (12,2), 38 responden setuju (51,4), 15 responden tidak setuju (20,3), 9 responden menjawab "tidak setuju" (12,2), dan 3 responden menjawab "sangat setuju". Tidak Setuju (4.1). 2) Tanggapan responden mengenai pernyataan gaji yang disebutkan sepadan dengan jumlah pekerjaan. Pernyataan #2 terdapat 7 responden (9,5) yang sangat setuju, 40 responden

(54,1) yang setuju, 15 responden (20,3) yang tidak setuju, dan 15 responden (20,3) yang tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa terdapat 8 responden (10,8) dan 4 responden. Responden sangat tidak setuju (5.4). 3) Responden pada pernyataan "Saya setuju gaji saya dikurangi jika tujuan saya tidak tercapai". Opini #3 terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju (6,8), 36 responden menjawab setuju (48,6), 15 responden menjawab "tidak setuju" (20,3), dan "tidak setuju" sebanyak 11 responden (14,9). , 7 responden(9,5) menjawab "Saya sangat tidak setuju."

Dari tanggapan responden terhadap ketiga pernyataan diatas dapat dikatakan sebagian besar responden setuju dengan pernyataan indeks gaji. Banyaknya penggugat yang memberikan respon positif dapat diartikan bahwa penggugat menganggap gaji tersebut sebagai faktor motivasi yang cukup. Karyawanyang puas dengan gajinya cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi sebesar-besarnya. Jika gaji dianggap sesuai, hal ini dapat menjadi faktor yang mendorong retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui gajinya kemungkinan besar akan bertahan dalam pekerjaannya.

b) Indeks atribusi

1) Tanggapan responden terhadap pernyataan merasa kompensasi yang diterimanya cukup. Pernyataan #4 dijawab oleh 6 responden (8,1) yang sangat setuju, 41 (55,4) yang setuju, 19 (25,7) yang tidak setuju, dan 19 (25,7) yang tidak setuju, 5 orang (6,8). Tiga responden sangat tidak setuju (4.1). 2) Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa manfaat yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya laksanakan. Pernyataan no 5

menunjukkan 9 responden (12,2) sangat setuju dan 38 responden (51,4) menjawab. 18 orang (24,3 orang) menjawab "Saya kira tidak," 6 orang (8,1 orang) menjawab "Saya kira tidak," dan 3 orang (4,1 orang) tidak menjawab. Berdasarkan tanggapan responden terhadap dua pernyataan di atas, makadapat dikatakan bahwa banyak responden yang mengafirmasi indikator manfaat. Reaksi positif terhadap indikator kinerja mungkin menunjukkan bahwa responden memandang tunjangan, termasuk tunjangan kesehatan dan jenis tunjangan lainnya, sebagai bagian penting dari paket kompensasi mereka.

b) Indikator Insentif

1)

Responden menyatakan bahwa mereka menerima insentif dari perusahaan. Mengenai Opini 6, 17 orang (23 orang) menjawab "Sangat Setuju," 51 orang (68,9 orang) menjawab "Saya Setuju," dan 2 orang menjawab "Saya Tidak Setuju." (2,7 orang), dan 2 orang menjawab "Saya Tidak Setuju." (2,7 orang), dan 2 orang menjawab "Saya Tidak Setuju." (2,7 orang), dan 2 orang menjawab "Saya Tidak Setuju." (2,7 orang) menjawab "Saya kira tidak." Selain itu, dua responden yang tidak menjawab sama sekali menyatakan tidak setuju (2,7). 2)Tanggapan responden terhadap pernyataan merasa dihargai dan dihargai karena adanya insentif yang diberikan oleh perusahaannya. Pernyataan no 7 menunjukkan 18 responden (24,3) sangat setuju dan 51responden (68,9) setuju. Dua (2,7) responden menyatakan tidak setuju

dan dua (2,7) responden menyatakan tidak setuju. Satu responden yang tidak menjawab sama sekali sangat tidak setuju (1,4). Dari jawaban kedua jawaban di atas, dapat dikatakan bahwa banyak responden yang mendukung indikator insentif. Melihat insentif sebagai cara untuk mengakui dan menghargai hasil tertentu dapat diartikan sebagai klaim bahwa penggugat memandang insentif sebagai cara yang efektif untuk mengakui hasil. c) Indikator peralatan

1) Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa saya mempunyai asuransi kesehatan yang cukup untuk menanggung biaya kesehatan dan pengobatan keluarga saya. Pernyataan no.8 menunjukkan bahwa 25 responden menyatakan sangat setuju (33,8) dan 48 responden menyatakan setuju (63,8). .9), dengan 1 responden tidak setuju (1,4).

2) Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa ia bermaksud menerima manfaat pensiun yang cukup untuk menunjang kehidupannya pada saat pensiun. Pernyataan nomor 9 terdapat 24 responden sangat setuju (32,4), 46 responden setuju (62,2), 3 responden tidak setuju (4,1) dan 1 menyatakan tidak setuju 1,4 responden.

Berdasarkan jawaban kedua jawaban di atas, maka dapat dikatakan bahwa banyak responden yang menjawab “ya” pada indikator peralatan. Fasilitas dianggap penting bagi kesejahteraan dan kenyamanan tempat kerja penggugat, dan dapat diartikan bahwa

fasilitas yang sesuai dapat berkontribusi terhadap kepuasan dan retensi karyawan.

4.1.3.4 Motivasi Ekstrinsik

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel Motivasi Ekstrinsik yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Motivasi Ekstrinsik (Z)

NO	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24,3	45	60,8	9	12,2	1	1,4	1	1,4	74	100
2	19	25,7	42	56,8	11	14,9	1	1,4	1	1,4	74	100
3	18	24,3	47	63,5	7	9,5	1	1,4	1	1,4	74	100
4	14	18,9	50	67,6	6	8,1	3	4,1	1	1,4	74	100
5	18	24,3	46	62,2	9	12,2	0	0	1	1,4	74	100
6	13	17,6	54	73	6	8,1	1	1,4	0	0	74	100
7	32	43,2	42	56,8	0	0	0	0	0	0	74	100

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, maka hasil survey untuk variabel Kompensasi (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Indikator Keamanan Kerja

1) Mengenai pendapat 1, 18 orang (24,3 orang) menjawab ``Saya sangat setuju'', 45 orang (60,8 orang) menjawab ``Saya setuju'', dan 45 orang (60,8 orang) menjawab ``Saya setuju'' dengan menghormati pendapat 1 bahwa mereka merasa dapat bekerja dengan tenang di lapangan (60,8 orang). Setuju, 9 orang menjawab ``tidak setuju'' (12,2), 1 orang menjawab ``tidak setuju'' (1,4), dan 1 orang menjawab ``sangat tidak setuju'' (1,4). 2) Tanggapan Termohon terhadap pernyataan bahwa perusahaan menjamin keselamatan

penggugat selama bekerja di lokasi. Mengenai Pendapat 2, 19 responden(25,7) sangat setuju, 42 (56,8) setuju, 11 (14,9) kurang setuju, dan 1 (1,4) kurang setuju. Berdasarkan jawaban kedua jawaban di atas, maka dapat dikatakan bahwa banyak responden yang menjawab ``ya" pada indikator ``keamanan kerja." Pak Biller menjawab ya karena menurutnya lingkungan kerja dianggap aman dan keselamatan kerja mencakup aspek-aspek seperti perlindungan fisik, kepatuhan terhadap peraturan keselamatan, dan tindakan pencegahan lainnya.

Keselamatan kerja dapat menunjukkan bahwa responden menyadari dan mengikuti prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Hal ini meningkatkan kesadaran akan potensi risiko dan kecelakaan. Ketika penggugat merasa percaya diri, mereka cenderung lebih fokus dan efisien dalam bekerja. Namun, perusahaan perlu mengkaji ulang hal-hal lain, seperti bidang keamanan dan aspek-aspek tertentu yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

b) Indikator kebijakan perusahaan

1) Tanggapan Termohon terhadap pernyataan Saya berpendapat bahwa kebijakan perusahaan terhadap usaha Pemohon sangat baik. Untuk Opini 3, 18 orang (24,3) menjawab ``Sangat Setuju", 47 orang menjawab ``Setuju" (63,5), dan 7 orang menjawab ``Tidak Setuju" (9,5). Satu orang (1,4) menjawab "Saya menurutku tidak," dan satu orang (1,4) tidak menjawab.

2) Jawaban responden "Menurut saya kebijakan pengambilan keputusan perusahaan sudah cukup dan adil." Untuk No. 4 sebanyak 14 orang

menjawab “sangat setuju” (18,9) dan 50 orang menjawab “setuju” (67,6).). 6 orang (8,1 orang) menjawab “Saya kira tidak”, 1 orang (1,4 orang) menjawab “Saya kira tidak”, dan 1 orang (1,4 orang) menjawab “Saya kira tidak”. dulu. Dengan menggabungkan jawaban kedua jawaban di atas, maka dapat dikatakan bahwa banyak responden yang menjawab “ya” terhadap indikator kebijakan perusahaan. Kebijakan perusahaan mungkin menunjukkan bahwa penggugat cenderung mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini mendukung konsistensi dan kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan. Kebijakan perusahaan juga dapat dipandang sebagai alat untuk menciptakan budaya perusahaan yang selaras dengan nilai dan norma perusahaan.

b) Indikator Kualitas Suvervisi (pengawasan/pemeriksaan)

- 1) Tanggapan responden bahwa kualitas pengawasan perusahaan baik mendorong penggugat untuk lebih berhati-hati. Untuk Opini 5, 18 orang (24,3) menjawab “Sangat Setuju”, 46 orang menjawab “Setuju”(62,2), 9 orang menjawab “Tidak Setuju” (12,2), 1 orang (1,4) menjawab “sangat tidak setuju .”
- 2) Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai praktik pengawasan sehari-hari yang dilakukan koordinator untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pernyataan nomor 6 menunjukkan 13 responden sangat setuju (17,6) dan 54 responden setuju (17,6). 73), 6 responden sangat tidak setuju (8,1), dan 1 responden sangat tidak setuju (1,4). Berdasarkan tanggapan responden terhadap kedua pernyataan di atas,

terlihat bahwa banyak responden yang mengafirmasi indikator kualitas pengawasan. Hal ini dapat diartikan bahwa penggugat percayabawa komunikasi dan keterusterangan supervisor merupakan aspek penting dalam hubungan pengawasan. Komunikasi yang baik memudahkan untuk memahami tugas dan harapan. Hal ini mencakup ketersediaan dan kualitas saran, dukungan, dan arahan dari atasan atau manajer Anda. c) indikator hubungan antar rekan kerja;

- 2) 1) Menanggapi jawaban no 7 bahwa mereka berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, 32 orang menjawab ``sangat setuju" (43,2) dan 42 orang menjawab ``setuju" (56,8).
- 3) Dari tanggapan responden terhadap pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa banyak responden yang mengafirmasi indikator hubungan antar rekan kerja. Indikator hubungan antar rekan dapat menunjukkan bahwa penggugat memandang komunikasi yang baik dan kolaborasi yang efektif sebagai elemen penting dalam kerja tim atau lingkungan kerja. Penggugat merasa didukung secara sosial di lingkungan kerja. Hubungan antar rekan kerja dapat menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung. Ketika hubungan antar rekan kerja dianggap positif, hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide dan kolaborasi, meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam organisasi tim. Mengenai kondisi kerja di lokasi, tentu saja harus ada sikap saling menjaga dan komunikasi yang baik antar penggugat untuk menghindari situasi yang tidak diinginkan.

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*outer Model*)

a. Uji Validitas

Sebelum menggunakan survei, sebaiknya uji validitas setiap pertanyaan pada alat pengumpul data ini. Untuk alasan ini, Anda perlu menguji survei Anda dan menganalisis hasilnya. Uji validitas menentukan valid atau tidaknya suatu survei. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh survei tersebut. 1. Validitas Konvergen Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran-ukuran alternatif dari konstruksi yang sama. Untuk menilai validitas konvergen, penulis menggunakan external loadings dan average variance Extracted (AVE) dari masing-masing indikator. Beban eksternal minimal 0,708 dan AVE minimal 0,50 (Sholihin & Ratmono, 2020)

Dalam penelitian ini nilai diatas 0,70 dapat dijadikan sebagai nilai acuan. Jika korelasi antara suatu konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan

dengan ukuran konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa ukuran blok lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). 1) Variabel kinerja meliputi 10 indikator penyusunnya. Berdasarkan hasil analisis data, nilai validitas konvergen ditentukan oleh loading faktor pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja)

Pengujian Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja	Y1	0.944	Valid
	Y2	0.788	Valid
	Y3	0.832	Valid
	Y4	0.918	Valid
	Y5	0.840	Valid
	Y6	0.856	Valid
	Y7	0.831	Valid
	Y8	0.891	Valid
	Y9	0.869	Valid
	Y10	0.865	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen kinerja menunjukkan seluruh item pernyataan valid karena nilai external loadingnya diatas 0,7.

1) Variabel beban kerja mencakup tujuh indikator konfigurasi. Berdasarkan hasil analisis data, nilai validitas konvergen ditentukan oleh loading faktor pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Beban Kerja)

Pengujian	Indikator	Outher Loading	Keterangan
Variabel			
Beban kerja	X1.1	0.723	Valid
	X1.2	0.873	Valid
	X1.3	0.862	Valid
	X1.4	0.928	Valid
	X1.5	0.883	Valid
	X1.6	0.883	Valid
	X1.7	0.870	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen beban kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid, karena nilai beban kerja eksternal lebih besar dari 0,7.

1) Variabel kompensasi mencakup sembilan indikator penyusunnya. Berdasarkan hasil analisis data, nilai validitas konvergen ditentukan oleh loading faktor pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Uji Validitas Konvergen Variabel X2 (Kompensasi)

Pengujian	Indikator	Outher Loading	Keterangan
Variabel			
Kompensasi	X2.1	0.781	Valid
	X2.2	0.910	Valid
	X2.3	0.910	Valid
	X2.4	0.773	Valid
	X2.5	0.946	Valid
	X2.6	0.905	Valid
	X2.7	0.891	Valid
	X2.8	0.927	Valid
	X2.9	933	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen terkompensasi menunjukkan bahwa seluruh elemen pernyataan valid karena nilai external loadingnya lebih besar dari 0,7.

1) Variabel motivasi ekstrinsik mempunyai tujuh indikator penyusunnya. Berdasarkan hasil analisis data, nilai validitas konvergen ditentukan oleh loading faktor pada tabel berikut.

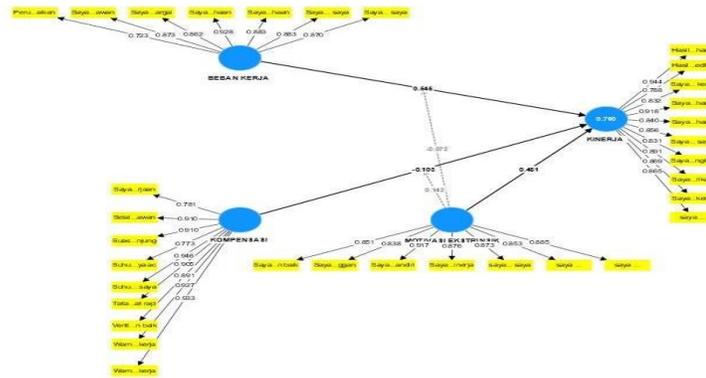
Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen Variabel Z (Motivasi Ekstrinsik)

Pengujian	Indikator	Outher Loading	Keterangan
Variabel			
Motivasi Ekstrinsik	Z.1	0.851	Valid
	Z.2	0.838	Valid
	Z.3	0.917	Valid
	Z.4	0.876	Valid
	Z.5	0.873	Valid
	Z.6	0.853	Valid
	Z.7	0.885	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa seluruh elemen pernyataan valid. Hal ini dikarenakan nilai beban luar melebihi 0,7.

Kemudian berdasarkan hasil uji validitas konvergen seluruh variabel diperoleh model koefisien jalur seperti pada gambar berikut.



Gambar 4.1 Path Coefficients

4.1.4.1 Discriminant Validity

Tabel 4.11 Akar Kuadrat AVE (Tabel Fornell Lacker Creterium)

Variabel	Beban Kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi Ekstrinsik	Keterangan
Beban Kerja	0,775				Valid
Kinerja	0,741	0,746			Valid
Kompensasi	0,804	0,708	0,703		Valid
Motivasi Ekstrinsik	0,877	0,808	0,714	0,732	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Nilai yang berada di bagian diagonal pada tabel 4.11 untuk beban kerja sebesar 0.775, kinerja sebesar 0,741, kompensasi sebesar 0.804 dan motivasi ekstrinsik sebesar 0,877. Dimana nilai-nilai tersebut lebih besar daripada nilai koefisien korelasi antar variabel lainnya, maka dapat dinyatakan seluruh yang dikembangkan dalam model ini memiliki discriminant validity yang valid.

Uji validitas diskriminan dapat dilihat dari hasil nilai cross loading tiap indikator pertanyaan terhadap variabel. Pada penelitian ini nilai acuan yang dapat

digunakan adalah nilai di atas 0.70. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015).

4.2 Pembahasan

Kerangka konseptual yang disajikan dalam penelitian ini, hipotesis, persamaan teori yang ada, pendapat para ahli, temuan yang diperoleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya, dan pengolahan data menggunakan SmartPLS

versi 4 mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi. Berdasarkan hasil, bergantung pada kinerja penggugat yang bermotivasi ekstrinsik sebagai variabel moderasi di Sanovar Gunajaya.

4.2.1 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai kombinasi ketersediaan sumber daya, kebutuhan kerja, dan kapasitas kerja dalam suatu proses bisnis. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien beta pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,631 dan nilai t-statistik sebesar 4,600. Dari hasil tersebut terlihat bahwa t-statistik signifikan yaitu $> 1,96$ dengan p-value 0,000. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penggugat di PT Sanobar Gunajaya. Beban kerja yang cukup dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan keterampilannya. Hal ini dapat memotivasi penggugat untuk mencapai tujuan mereka dan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka. Apabila biller mempunyai dukungan yang memadai seperti peralatan kerja yang efisien dan tim yang baik maka dapat mengelola beban kerja dengan baik dan meningkatkan kinerja biller secara keseluruhan. Peraturan internal yang menetapkan tujuan kerja penggugat menambah beban kerja penggugat, dan pekerjaan penggugat yang setiap hari berada di lokasi mengandung berbagai risiko kerja, sehingga masih ada penggugat yang tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Itu ditentukan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian (KF Paramitadewi,

2017) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan penelitian (Arismunandar) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kinerja., MF & Khair, H. 2020). Dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. pertunjukan.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi mengacu pada apa pun yang Anda terima, baik berwujud maupun tidak berwujud. Bisa juga merujuk pada imbalan yang diterima seorang pekerja/karyawan atas hasil jasa atau pekerjaannya di suatu perusahaan. Imbalan yang diterima dapat diterima secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang atau barang. Reward biasanya diberikan oleh manajer kepada karyawannya untuk menunjukkan bahwa mereka telah bekerja keras. Tentunya juga dapat menjadi motivasi yang baik bagi karyawan untuk bekerja lebih keras demi kemajuan perusahaan. Pentingnya remunerasi juga terletak pada sistem remunerasi internal yang tepat. Misalnya mengadakan kontes untuk karyawan berprestasi. Ada banyak jenis kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien beta pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,348 dan t-statistik sebesar 1,912. Dari hasil tersebut terlihat bahwa T-statistiknya tidak signifikan yaitu sebesar 0,056. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja penggugat di PT Sanobar Guna Jaya. Kebijakan internal yang mengharuskan penggugat bekerja berorientasi pada tujuan berarti penggugat diharuskan bekerja setiap bulan karena ada tingkat

pencapaian target yang disepakati perusahaan dan kegagalan memenuhi target mengakibatkan denda atau tidak ada imbalan. Anda menerima. Sebaliknya, jika penggugat mencapai suatu tujuan, mereka menerima imbalan dari perusahaan. Jika imbalan yang ditawarkan tidak sesuai harapan, maka akan berdampak pula pada kinerja penggugat. Ketika penggugat merasa bahwa mereka mendapatkan nilai uang yang lebih rendah, maka mereka kurang termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Hal ini juga dapat menghambat kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Katidjan P et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa pengaruh reward terhadap kinerja tidak signifikan. dan (Fauziah S, 2016) menyimpulkan bahwa dampak kompensasi mempunyai dampak positif namun tidak signifikan.

4.2.3 Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja yang dimoderasi Motivasi ekstrinsik

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dimoderasi oleh motivasi ekstrinsik, dengan koefisien beta sebesar 0,097 dan t- statistik sebesar 0,535. Dari hasil tersebut terlihat bahwa T-statistiknya tidak signifikan yaitu sebesar 0,593. Dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh moderasi terhadap hubungan beban kerja dengan kinerja penggugat di PT Sanobar Gunajaya. Peraturan perusahaan mengharuskan penggugat untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh atasan dan perusahaan, tekanan beban kerja yang tinggi menyebabkan kinerja buruk, tujuan yang ditetapkan seringkali tidak tercapai, dan Motivasi ekstrinsik tidak berdampak signifikan terhadap

pengeluaran. Mengatasi kinerja penggugat. Jika motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap hubungan beban kerja dengan kinerja, hal ini menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen beban kerja. Penggugat mungkin tidak percaya bahwa imbalan material secara langsung meningkatkan atau menurunkan dampak beban kerja terhadap kinerja. Faktor-faktor lain dapat mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja penggugat. B. Dukungan yang baik, peluang pengembangan profesional, atau kejelasan tugas. Ini memainkan peran yang lebih besar dibandingkan motivasi ekstrinsik dalam membentuk kinerja. Temuan yang didapat adalah beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi dan harus diselesaikan dengan cepat dan tepat, sehingga seringkali menambah jumlah jam kerja dan mengakibatkan penggugat bekerja di luar perusahaan. Hal ini sesuai dengan pengamatan langsung penulis. Jam kerja normal harus dipertahankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Secara keseluruhan, motivasi dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan sampai batas tertentu. Beban kerja dan kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dan kompensasi yang tidak sesuai dapat menyebabkan buruknya semangat kerja karyawan dan kinerja yang buruk. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh moderasi terhadap hubungan beban kerja dengan kinerja (Ridwan, 2019).

4.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja yang dimoderasi Motivasi ekstrinsik

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien beta pengaruh reward terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi ekstrinsik sebesar $-0,128$ dan t-statistik sebesar $0,938$. Dari hasil tersebut terlihat bahwa T-statistiknya tidak signifikan yaitu sebesar $0,348$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh moderasi terhadap hubungan kompensasi dengan kinerja penggugat di PT Sanobar Gunajaya. Peraturan perusahaan mengharuskan penggugat bekerja berdasarkan tujuan, sehingga kegagalan memenuhi target akan mempengaruhi kompensasi yang diterimanya. Hal ini sejalan dengan peraturan perusahaan yang dijelaskan pada saat penandatanganan kontrak kerja.

Dampak minimal dari imbalan materi berarti bahwa imbalan materi dan imbalan uang memiliki dampak serupa terhadap kinerja penggugat, terlepas dari tingkat motivasi ekstrinsiknya. Faktor-faktor lain seperti kondisi, pengembangan karier, dan motivasi internal juga dapat menjadi indikasi. Aspek-aspek lain dapat berperan dan mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja biller. Jika motivasi ekstrinsik tidak dapat dikurangi, perusahaan mungkin perlu mengevaluasi strategi kompensasi mereka dan mempertimbangkan penambahan atau penyesuaian agar lebih efektif meningkatkan kinerja penggugat. Temuan ini sejalan dengan apa yang ditemukan peneliti di bidang kompensasi berdasarkan tujuan yang dicapai. Jika tujuan yang dicapai tercapai maka remunerasi yang diterima biller juga sesuai dan sebaliknya jika tujuan tidak tercapai maka remunerasinya berkurang. Oleh karena itu, Ekstrinsik

tidak dapat menyesuaikan biaya kinerja karena kompensasi yang diterima penerbit tagihan adalah adil. Berdasarkan tujuan bulanan yang dicapai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak mempunyai pengaruh moderasi terhadap hubungan reward-kinerja (Rolos JKR, 2018).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja penggugat dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel moderasi pada Perusahaan Sanobar Gunajaya adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penggugat. Artinya, jumlah pekerjaan yang sesuai dapat mendorong keinginan seseorang untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan keterampilannya. Hal ini dapat memotivasi penggugat untuk mencapai tujuan mereka dan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Kompensasi mempunyai dampak positif yang kecil terhadap kinerja penggugat. Artinya, jika imbalan yang ditawarkan tidak sesuai harapan, maka akan berdampak pula pada kinerja penggugat. Karena ketika penggugat merasa kurang dihargai, maka mereka kurang termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. secara ekonomis.
3. Motivasi ekstrinsik tidak memoderasi dampak beban kerja terhadap kinerja penggugat. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap hubungan beban kerja dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penanggulangan beban kerja. Penggugat mungkin tidak percaya bahwa imbalan material secara langsung meningkatkan atau menurunkan dampak beban kerja terhadap kinerja.
4. Motivasi ekstrinsik tidak memoderasi

pengaruh kompensasi terhadap kinerja penggugat. Artinya, pengaruh imbalan materi adalah minimal dalam arti bahwa imbalan materi atau uang mempunyai dampak serupa terhadap kinerja penggugat, terlepas dari tingkat motivasi ekstrinsiknya. Hal ini mungkin juga menunjukkan bahwa faktor lain seperti kondisi kerja, pengembangan karier, dan aspek internal dapat berdampak signifikan terhadap kinerja biller.

5.2 saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat menyarankan hal-hal berikut:

1. Tekanan kerja yang tinggi dan peraturan perusahaan yang mengharuskan penggugat bekerja berdasarkan tujuan menyebabkan kinerja yang buruk karena penggugat tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penggugat diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih bertanggung jawab di kemudian hari, dan penggugat juga dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan lebih aktif dan semangat, seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pihak perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi penggugat di lapangan agar penggugat lebih mewaspadai kendala-kendala yang ada di lapangan.

2. Tentu saja kompensasi sangat penting bagi karyawan, khususnya penggugat. Regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan tentu sudah tepat, terutama jika menyangkut bidang pelayanan sosial. Perusahaan telah menetapkan sasaran yang bertujuan untuk membuat penggugat lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kedepannya agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai, penggugat

juga harus lebih mengoptimalkan pekerjaannya, kompensasi yang diterimanya akan semakin tinggi, dan ia akan menerima bonus dari perusahaan tanpa potongan. diharapkan itu. dan denda dari perusahaan.

3. Motivasi ekstrinsik saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja penggugat, karena tekanan beban kerja pada penggugat akibat peraturan yang ada juga berkontribusi terhadap buruknya kinerja penggugat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja penggugat dapat dicapai dengan memotivasi penggugat untuk melakukan tugas mereka dan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka dengan ketenangan pikiran dan antusiasme. Tentu saja perusahaan memegang peranan penting dalam hal ini. Perusahaan harus terus memberikan motivasi ekstrinsik dan senantiasa mengevaluasi hasil kinerja penggugat. Dengan begitu, penggugat bekerja berdasarkan suatu tujuan, namun dengan dorongan perusahaan, penggugat akan mampu melaksanakannya. Kami akan terus bekerja lebih penuh semangat di masa depan.

4. Kebijakan perusahaan yang menetapkan persentase sasaran kinerja penggugat juga memengaruhi kompensasi yang diterima penggugat jika mereka gagal memenuhi sasarnya. Tentu saja, perusahaan juga perlu memotivasi penggugat secara eksternal untuk memastikan bahwa hal ini tidak terjadi dan penggugat menerima kompensasinya tanpa potongan. Lebih baik lagi jika Anda menerima bonus, karena kompensasi juga mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja penggugat di masa depan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses ini, terdapat beberapa keterbatasan dan penelitian ini sendiri tentunya mempunyai kekurangan-

kekurangan yang ada pada penelitian dan akan terus diteliti, sehingga hal tersebut patut menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. memberikan perhatian lebih untuk lebih menyempurnakan penelitian ini. Tetap. masa depan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut. Karena digunakan sampel jenuh, maka jumlah respondennya sangat banyak, yaitu 74 orang yang ditempatkan di lokasi berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- ET Pramita. (2019). pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik. *UMG REPOSITORY*, 15(311), 28–29.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). *Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Brawijaya University.
- Jaya, I., & Ardat. (2013). Penerapan Statistika Untuk Pendidikan. Cipta Pustaka Media Perintis
- KF Paramitadewi. (2017). pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja . *Ojs. Unud. Ac.Id* .
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 224–229.
- Mangkunegara, A.A., Anwar P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 2(2), 129–135.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).

- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149–167.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37–50.

Suwati, Y.(2013). Pengaruh Kompensasi (KF Paramitadewi, 2017)dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan pada PT Tunas HijauSamarinda. Journal Ilmu AdministrasiBisnis,41-55

Suwatno. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta.

LAMPIRAN

Aturan pencapaian target perusahaan

Capaian	Keterangan
96% s/d 100%	Reward
86% s/d 95%	Tidak ada reward dan denda
0% s/d 85%	Denda

Sumber : PT Sanobar Gunajaya 2023

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/ibu Biller

Di_

PT Sanobar Gunajaya

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : tahun.

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

PERNYATAAN

KINERJA						
No	Butir Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya					
2.	Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan					
Ketepatan Waktu						
1.	Saya mengerjakan tugas tepat waktu					
2.	Saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efektivitas Biaya						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan					
Hubungan Antar Perseorangan						
1.	Saya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja					

BEBAN KERJA						
No	Butir Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1.	Saya memahami pekerjaan saya dengan baik dan benar					
2.	Saya memiliki kemampuan dan penguasaan pekerjaan di lapangan					
3.	Saya merasa pekerjaan saya tidak terlalu beresiko					
Penggunaan Waktu Kerja						
1.	Saya sering bekerja di luar waktu kerja yang sudah di tentukan perusahaan					
2.	Saya memiliki waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya merasa pekerjaan di luar <i>job decs</i> (tugas/kewajiban) membuat waktu kerja saya menjadi tidak cukup					
Target yang Harus di Capai						
1.	Saya berusaha untuk mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya merasa target yang di tetapkan terlalu tinggi					
3.	Target yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan para biller					

KOMPENSASI						
No	Butir Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari					

2.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan Anda					
3.	Saya setuju gaji saya di potong jika tidak mendapatkan target					
Tunjangan						
1.	Saya merasa tunjangan yang saya dapat sudah cukup					
Insentif						
1.	Saya mendapatkan insentif dari perusahaan					
2.	Saya merasa insentif yang diberikan dari perusahaan membuat saya merasa dihargai dan dinilai					
Fasilitas						
1.	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup					

MOTIVASI EKSTRINSIK						
No	Butir Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keamanan Kerja						
1.	Saya sudah merasa aman dan <i>safety</i> dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan					
2.	Perusahaan menjamin keamanan dan keselamatan biller dalam bekerja di lapangan					
Kebijakan Perusahaan						
1.	Saya merasa kebijakan perusahaan dalam hal pekerjaan biller sudah cukup baik					
2.	Saya merasa kebijakan perusahaan dalam hal pengambilan keputusan sudah cukup baik dan adil					
Kualitas Suvervisi (pengawasan/pemeriksaan)						

1.	Perusahaan memiliki kualitas supervisi yang baik menyebabkan biller semakin rajin bekerja					
2.	Pelaksanaan supervisi yang di lakukan secara rutin oleh kordinator guna meningkatkan mutu peleyanan terhadap masyarakat					
Hubungan Antar Rekan-Rekan						
1.	Saya berupaya menjaga hubungan baik dengan rekan-rekan kerja					
Hubungan Atasan dengan Bawahan						
1.	Saya merasa atasan dapat menerima pendapat/ide dan mau menjelaskan kebijakan yang di ambil kepada bawahan					

Lampiran Tabulasi

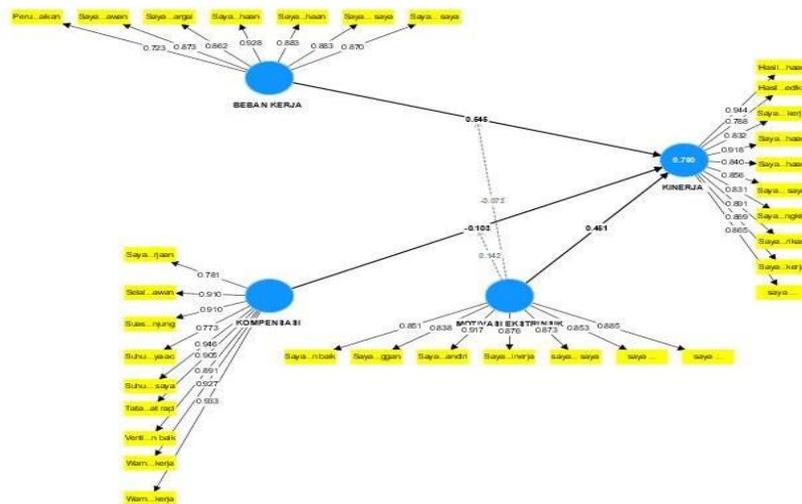
KINERJA (Y)					BEBAN KERJA (X1)					KOMPENSASI (X2)					MOTIVASI EKSTRINSIK (Z)																			
4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3				
3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1
4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	3	4	2	2	4	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	5	2	1	1	1	1	1	1
4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1
4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	1	1	1	1	1
5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2
5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	1	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	1

Y.9			0.869	
Y.10			0.865	
Z.1				0.851
Z.2				0.838
Z.3				0.917
Z.4				0.876
Z.5				0.873
Z.6				0.853
Z.7				0.885

2. Construct Reliability and Validity

Pengujian Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_A)	Composite Reliability (rho_C)	Keterangan
Beban Kerja	0,722	0,869	0,784	Reliabel/Valid
Kompensasi	0,859	0,821	0,829	Reliabel/Valid
Kinerja	0,831	0,859	0,871	Reliabel/Valid
Motivasi Ekstrinsik	0,908	0,920	0,920	Reliabel/Valid

3. Gambar Path coefficients



4. Hasil Cross Loading

Pernyataan	Beban Kerja	Kompensasi	Kinerja	Motivasi Ekstrinsik
X1.1	0.723	0.408	0.677	0.429
X1.2	0.873	0.233	0.627	0.531
X1.3	0.862	0.415	0.600	0.280
X1.4	0.928	0.480	0.218	0.362
X1.5	0.883	0.560	0.299	0.314
X1.6	0.883	0.596	0.224	0.368
X1.7	0.870	0.039	0.288	0.511
X2.1	0.465	0.781	0.163	0.579
X2.2	0.638	0.910	0.246	0.249
X2.3	0.251	0.910	0.279	0.636
X2.4	0.522	0.773	0.296	0.651
X2.5	0.224	0.946	0.378	0.515
X2.6	0.538	0.905	0.276	0.579
X2.7	0.375	0.891	0.299	0.249
X2.8	0.485	0.927	0.179	0.300
X2.9	0.478	0.933	0.192	0.334
Y.1	0.467	0.009	0.944	0.329
Y.2	0.321	0.343	0.788	0.374
Y.3	0.406	0.397	0.832	0.312
Y.4	0.603	0.233	0.918	0.451
Y.5	0.453	0.343	0.840	0.537
Y.6	0.567	0.156	0.856	0.168
Y.7	0.546	0.450	0.831	0.439
Y.8	0.560	0.584	0.891	0.538
Y.9	0.520	0.652	0.869	0.561
Y.10	0.505	0.175	0.865	0.674
Z.1	0.385	0.664	0.292	0.851
Z.2	0.342	0.561	0.373	0.838
Z.3	0.545	0.696	0.234	0.917
Z.4	0.391	0.607	0.501	0.876
Z.5	0.313	0.606	0.528	0.873
Z.6	0.174	0.544	0.315	0.853
Z.7	0.495	0.283	0.389	0.885

5. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.656	0.616

6. F-Square

	Beban kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi ekstrinsik
Beban kerja		0.000		
Kinerja				
Kompensasi		0.268		
Motivasi ekstrinsik		0.451		

7. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	p-Value
Beban kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.631	0.654	0.137	4.600	0.000
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0.085	0.008	0.165	0.516	0.606
Motivasi Ekstrinsik (Z) -> Kinerja (Y)	0.077	0.044	0.178	0.434	0.665

8. Pengujian Efek Moderasi (*Moderating Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	p-Value
Beban kerja (X ₁)*Motivasi Ekstrinsik (Z) -> Kinerja (Y)	0.097	0.065	0.182	0.535	0.593
Kompensasi (X ₂)*Motivasi Ekstrinsik (Z) -> Kinerja (Y)	-0.128	-0.116	0.137	0.938	0.348