

27

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CENDANA HAN WIJAYA**

Hellen, Wasiman**Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam****(Naskah diterima: 1 Juni 2020, disetujui: 28 Juli 2020)****Abstract**

This research is to discuss and analyze the problem of Work Motivation, Workload and Compensation for Employee Performance at PT Cendana Han Wijaya. The research design used is causality research design. The method chosen by the researcher is a quantitative survey research method in which the questionnaire is distributed to be used as an instrument to collect data. The purpose of this method is to collect various things related to variables taken in the sampling of employees of PT Cendana Han Wijaya. The sampling technique used by researchers is the saturation sample technique in which the data supported are all members with 159 respondents. The multiple linear regression analysis method is used for data analysis. The data quality test in this study uses the validity and reliability test, the classic hypothesis test in this study uses the normality test, multiple collinearity tests and heteroscedasticity tests, as well as multiple linear regression analysis and analysis of determination analysis (R²) using the f test and t test with the aid of devices statistical software SPSS 26. Based on the results of the study, looks about work motivation, workload and positive and significant compensation to employee performance, $t_{arithmetic} > t_{table}$ and significant values < 0.05 , work motivation, workload, and compensation together strengthen positive on employee performance. And a significant impact $f_{arithmetic} > f_{table}$, and the influence of a significant value < 0.05 on employee performance.

Keywords: work motivation; workload; compensation; employee performance.

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk membahas dan menganalisis masalah Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi untuk Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausalitas. Metode yang dipilih oleh peneliti adalah metode penelitian survei kuantitatif di mana kuesioner didistribusikan untuk digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengumpulkan berbagai hal yang terkait dengan variabel yang diambil dalam pengambilan sampel karyawan PT Cendana Han Wijaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampel jenuh di mana data yang didukung adalah semua anggota dengan 159 responden. Metode Analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis data. Tes kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, tes hipotesis klasik dalam penelitian ini menggunakan tes normalitas, tes collinearity ganda dan uji heteroskedastisitas, serta analisis

regresi linier berganda dan analisis determinasi (R^2) menggunakan uji f dan uji t dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat tentang motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, motivasi kerja, beban kerja, dan kompensasi bersama-sama menguatkan positif terhadap kinerja karyawan. Dan berdampak signifikan $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan pengaruh nilai signifikan $< 0,05$ terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja; beban kerja; kompensasi; kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dilihat dari ketatnya di era persaingan ini, setiap perusahaan berusaha menekankan karyawannya guna mampu bekerja lebih produktif karena perusahaan dituntut agar dapat menaikkan daya saingnya demi kelangsungan hidup perusahaan, tetapi setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, maka dari itu perusahaan mengukur cara kerja karyawan dengan berdasarkan kinerja karyawan dan berusaha meningkatkan kemampuan karyawan berdasarkan standar perusahaan tersebut. Karyawan harus menunjukkan kinerja yang optimal, karena kualitas kinerja karyawan memiliki dampak yang besar pada keseluruhan kinerja perusahaan.

Perusahaan terus berusaha meningkatkan kinerja internal dengan maksimal, yang berarti bahwa perusahaan wajib memahami motivasi karyawan untuk bekerja yang membuat kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Motivasi kerja ialah kekuatan pendorong yang

dimiliki atau terdapat pada setiap orang saat melakukan suatu kegiatan, karena itu, setiap orang mau bekerja dan beraktifitas dalam kemampuan dan potensi mereka sendiri guna memenuhi maksud dilakukannya kegiatan tersebut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017: 10). Suatu manajemen dapat dengan benar memahami dan memberikan motivasi, dan kemudian perusahaan akan memperoleh kinerja yang optimal dari karyawan sesuai dengan beban kerjanya.

Beban kerja dan kinerja karyawan saling terkait satu sama lain, karena untuk memberikan posisi kepada karyawan dengan tepat, suatu perusahaan dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan harus mematuhi aturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan, tetapi perusahaan juga dapat lebih memperhatikan situasi karyawan dan kinerja yang mereka miliki agar tujuan perusahaan yang harus

dicapai dapat dengan mudah diimplementasikan.

Perusahaan harus dapat membagi beban kerja masing-masing karyawan berdasarkan bidangnya karena karyawan masing-masing memiliki perbedaan pemahaman dan skill dalam bekerja. Pembagian beban kerja yang tidak sesuai dapat membuat karyawan kehilangan motivasi saat bekerja sehingga pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan. Pentingnya beban kerja dipertimbangkan dan dialokasikan dengan benar dan sesuai berdasarkan skill karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan guna untuk mencapai kemajuan, berkembang dengan pesat dan memberikan keunggulan dari pesaing lain dalam persaingan bisnis. Perekrutan sumber daya manusia yang cerdas dan terampil adalah metode yang mampu diambil oleh perusahaan sendiri. Terjadi banyaknya fluktuasi keluar masuknya karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan pesaing karena perusahaan sendiri tidak mampu membuat karyawan loyal dan bertahan di perusahaan.

Menurut (Ni'am, Suyadi, & Ani, 2018: 192) perusahaan melakukan beberapa strategi

agar karyawan tetap beratahan yakni dengan menetapkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan wajar bagi karyawan atas prestasi kerja yang mereka capai, sebab karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang harus mereka penuhi dan keinginan yang berbeda dari masing-masing karyawan. Keperluan dan berbagai keinginan inilah yang memotivasi seorang karyawan untuk bekerja, maka demikian perusahaan memberikan kompensasi harus adil dan harus dikelola dengan baik, sehingga kedua belah pihak dapat menerimanya dengan baik.

Kompensasi yang diberikan dengan tepat dengan kesepakatan yang sudah dilakukan oleh pegawai dan organisasi, akan membangun ikatan kerjasama guna memaksimalkan hasil kinerjanya. Dilihat dari besaran kompensasi yang diterima karyawan setelah menunjukkan kinerjanya akan merangsang antusiasme karyawan supaya dapat bekerja dengan baik kedepannya, supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat.

Seseorang sebaiknya memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk mentuntaskan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang tidak hanya harus memiliki kemampuan dan kesediaan untuk bekerja karena pemahaman akan seperti

apa pekerjaan dan cara-cara melakukannya secara adalah hal yang juga penting. Kinerja karyawan adalah suatu hasil nyata atau performa yang telah ditunjukkan untuk menambah kontribusi bagi perusahaan berdasarkan peran dan posisi yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan (Yani, 2012: 117).

PT Cendana Han Wijaya adalah Perseoran Terbatas yang mendirikan toko roti bernama Morning Bakery. Morning Bakery adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang toko roti dan kopi. Morning Bakery didirikan sejak tahun 1987 yang berpusat di Batam kemudian membuka cabang di Tanjung Pinang dan Tanjung Balai Karimun. Pilar kesuksesan Morning Bakery terletak pada produk-produk bakery yang lezat.

Permasalahan dalam PT Cendana Han Wijaya dapat ditemukan dari kinerja karyawan yang terlihat menurun, ini terjadi karena perusahaan kurang memberi motivasi kepada karyawan seperti memberikan penghargaan atau kesempatan untuk berpromosi bagi mereka yang dapat melakukan tugas dengan baik dan memiliki efisiensi waktu dan minimnya pendorong terutama dari rekan-rekan sekerja saat menyelesaikan hal-hal yang menjadi tugasnya dimana tujuannya adalah supaya pekerjaan

dapat diselesaikan lebih cepat karena pekerjaan dilakukan dan diselesaikan bersama-sama.

Pada PT Cendana Han Wijaya, karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai dengan posisi masing-masing yang ditempati saat ini. Tugas karyawan cenderung sudah tidak lagi sesuai dengan *job description* dalam perjanjian kontrak kerja dan karyawan harus melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh bagian lain. Kurangnya karyawan dan pekerjaan yang banyak sehingga karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan akhirnya mereka akan bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan.

Selain itu pemberian kompensasi kepada karyawan sangat tidak adil karena upah yang diberikan tidak setara dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Bagi karyawan yang lembur juga tidak mendapatkan upah lembur dimana ini tidak sejalan dengan peraturan yang sebagaimana sudah ditentukan oleh menteri tenaga kerja.

Perumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya?

2. Apakah beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya?
4. Apakah motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya?

II. KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

(Riniwati, 2016: 193) mendefinisikan bahwa motivasi ialah upaya dorongan, kekuatan yang dibutuhkan oleh setiap orang. Seiring usaha perusahaan dalam mengoptimalkan motivasi karyawannya, maka terlihat dengan banyaknya hal-hal yang diberikan guna memenuhi motivasi, aspirasi dan kebutuhan karyawan.

Dari penelitian (Putra, Ernila, Komardi, & Suyono, 2019: 472) adapun contoh indikator motivasi yang mencakup beberapa hal yaitu:

1. Upah yang sesuai.
2. Berkesempatan promosi.
3. Mendapat pengakuan.
4. Merasa aman dalam bekerja.

2.2 Beban Kerja

Menurut (Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019: 109) beban kerja mengacu pada tugas tanggung jawab pekerjaan untuk dituntaskan dengan ilmu, sikap kerja, dan keterampilan berdasarkan dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017: 33-36) dalam sebuah pekerjaan, ada beberapa indikator yang diketahui guna mengukur besaran pekerjaan yang wajib dilaksanakan seseorang dalam pekerjaannya, yaitu:

1. Kondisi pekerjaan
2. Pemakaian waktu dalam bekerja
3. Pencapaian target kerja

2.3 Kompensasi

Menurut (Syafri & Alwi, 2014: 85) kompensasi adalah imbalan dimana ini adalah hak yang harus diterima oleh karyawan setelah memenuhi kewajibannya. Kompensasi untuk karyawan dapat menentukan pola hidup, kedudukan dan kehormatan (diri), sehingga kompensasi akan memengaruhi motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Triana, Hajar, & Yusuf, 2019: 99-100) indikator kompensasi dijabarkan menjadi dua macam yakni indikator kompensasi langsung dan tidak langsung, yang dapat dirangkum menjadi sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Program perlindungan kerja pegawai
4. Fasilitas

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Abidin, 2019: 121) kinerja merupakan salah satu ukuran yang paling lazim dijadikan dalam menilai efektivitas dan efesiensi suatu organisasi, sehingga kinerja suatu menjadi fokus untuk mengava-luasi produktivitas setiap organisasi.

Kinerja itu sendiri menggambarkan seluruh aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah pencapaian atas takaran yang telah disepakati sebelumnya yang dijalankan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Adapun contoh indikator kinerja menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020: 24) mencakup hal berikut:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kehadiran
4. Tepat waktu
5. Bekerja sama atau berkontribusi

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Tjibrata, Lumanaw, & Dotulang O.H, (2017) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Mando (ISSN:

2303-1774) dengan hasil data yang dirangkum bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Suhardi (2019) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (ISSN: 2477-7862) dengan hasil data yang dirangkum bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wasiman, (2018) meneliti data berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam (ISSN: 2620-9861) dengan hasil data yang dirangkum bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.

Syafitri & Wasiman, (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam (ISSN: 2548-3528) dengan hasil data yang dirangkum bahwa Disiplin dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo.

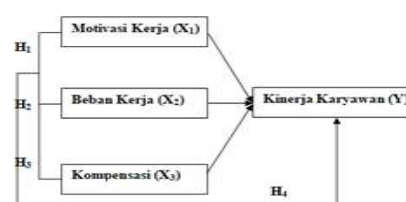
Rolos, Sambul, & Rumawas, (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (ISSN: 2338-9605) dengan data yang dihasilkan yaitu Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Pratamiaji, Hidayat, & Darmawan (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang (ISSN: 2622-304X) dengan hasil data yang dirangkum bahwa Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

Siregar (2019) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi (ISSN: 2622-3740) dengan hasil data yang dirangkum

bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Peneliti merumuskan hipotesis pada penelitian ini yakni:

1. H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Han Wijaya.
2. H₂: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Han Wijaya.
3. H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Han Wijaya.
4. H₄: Motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Han Wijaya.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian kausalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan yang dikemukakan oleh (Sanusi, 2017: 14), menyatakan bahwa desain penelitian kausalitas

ialah metode yang berguna untuk menguji apakah ada hubungan yang terjadi atau tidak terjadi yang disebabkan dari satu variabel ke variabel lainnya. Peneliti menggunakan metode penelitian survei kuantitatif dimana kuesioner disebar guna dijadikan alat instrumen untuk mengumpulkan data. Penelitian survei dijalankan guna melakukan penyamarataan pada observasi yang tidak rinci namun penyamarataan tersebut mampu mencapai keakuratan jika menggunakan sampel dinyatakan terwakili (Unaradjan, 2013: 109).

Tujuan dari dilakukannya metode tersebut guna mengumpulkan berbagai hal yang

berhubungan dengan variabel yang diteliti dalam pengambilan sampel dari karyawan PT Cendana Han Wijaya. Teknik penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti ialah teknik sampel jenuh yakni dimana pengujian data ialah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 159 orang.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Peneliti melakukan pengujian uji validitas dengan *Pearson's Product Moment Coefficient r* dengan patokan pengambilan kesimpulan sama dengan disebutkan oleh (Ghozali, 2018: 51).

| Tabel 1. Output Validitas Variabel Motivasi Kerja | | | | | |
|--|----------|--|---------|--|------------|
| Pernyataan | r hitung | | r table | | Keterangan |
| X1_1 | 0,887 | | 0,1557 | | Valid |
| X1_2 | 0,855 | | 0,1557 | | Valid |
| X1_3 | 0,857 | | 0,1557 | | Valid |
| X1_4 | 0,891 | | 0,1557 | | Valid |
| (Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020) | | | | | |

| Tabel 2. Output Validitas Variabel Beban Kerja | | | | | |
|---|----------|--|---------|--|------------|
| Pernyataan | r hitung | | r table | | Keterangan |
| X2_1 | 0,894 | | 0,1557 | | Valid |
| X2_2 | 0,912 | | 0,1557 | | Valid |
| X2_3 | 0,904 | | 0,1557 | | Valid |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

| Tabel 3. Output Validitas Variabel Kompensasi | | | | | |
|--|----------|--|---------|--|------------|
| Pernyataan | r hitung | | r table | | Keterangan |
| X3_1 | 0,865 | | 0,1557 | | Valid |
| X3_2 | 0,883 | | 0,1557 | | Valid |
| X3_3 | 0,896 | | 0,1557 | | Valid |
| X3_4 | 0,913 | | 0,1557 | | Valid |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Tabel 4. Output Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Pernyataan | r hitung | r table | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y_1 | 0,868 | 0,1557 | Valid |
| Y_2 | 0,923 | 0,1557 | Valid |
| Y_3 | 0,901 | 0,1557 | Valid |
| Y_4 | 0,914 | 0,1557 | Valid |
| Y_5 | 0,789 | 0,1557 | Valid |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Sesuai *output* validitas yang ada, dapat valid sebab mempunyai nilai r hitung $>$ nilai r disimpulkan kalau seluruh pernyataan pada tabel.

setiap variabel independen dan dependen sudah

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5. Output Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Items | Keterangan |
|------------------|----------------|-------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,896 | 4 | Reliabel |
| Beban Kerja | 0,887 | 3 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,912 | 4 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,927 | 5 | Reliabel |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Berlandasan *output* reliabilitas sebagai- sebab mempunyai skor *cronbach alpha* diatas mana yang tertera, menunjukkan bahwa 0,6.

seluruh variabel penelitian sudah reliabel

4.3 Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Output Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 159 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,98929966 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,076 |
| | Positive | ,076 |
| | Negative | -,058 |
| Test Statistic | | ,076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,027 ^c |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Berlandaskan *output Kolmogorov-Smirnov*, ditarik sebuah kesimpulan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal karena nilai

signifikan *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,27 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Output Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| | Motivasi_Kerja | ,385 | 2,594 |
| | Beban_Kerja | ,765 | 1,308 |
| | Kompensasi | ,380 | 2,631 |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Terlihat dari hasil pengujian multikolinearitas, dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu antara variabel dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas dikarenakan nilai

VIF semua variabel tidak lebih dari 10 yakni motivasi kerja sebesar 2,594, beban kerja 1,308 dan kompensasi 2,631.

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Output Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Konstan) | -1,564E-15 | 1,195 | | ,000 | 1,000 |
| | Motivasi_Kerja | ,000 | ,097 | ,000 | ,000 | 1,000 |
| | Beban_Kerja | ,000 | ,101 | ,000 | ,000 | 1,000 |
| | Kompensasi | ,000 | ,087 | ,000 | ,000 | 1,000 |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Terlihat dari hasil pengujian heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa dalam model regresi antar variabel tidak terdapat gejala he-

teroskedastisitas dikarenakan nilai signifikan-
kasi semua variabel melebihi nilai alpha 0,05 yakni 1,000.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Output Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| | (Konstan) | 1,061 | 1,195 | |
| | Motivasi_Kerja | ,644 | ,097 | ,490 |
| | Beban_Kerja | ,360 | ,101 | ,187 |
| | Kompensasi | ,309 | ,087 | ,263 |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Hasil hitung koefisien dalam tabel, dapat disusun dalam persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 1,061 + 0,644X_1 + 0,360X_2 + 0,309X_3$$

Persamaan regresi di atas dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,061
2. Setiap variabel X_1 yang naik 0,01 akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,644 atau 64,4%.

3. Setiap variabel X_2 yang naik 0,01 akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,360 atau 36,0%.

4. Setiap variabel X_3 yang naik 0,01 akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,309 atau 30,9%.

4.7 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Output Koefisien Determinasi (R^2)

| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| | ,821 ^a | ,673 | ,667 | ,3018 |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Dari *output R Square*, dapat dilihat yaitu nilai *R Square* memiliki nilai 0,673 atau 67,3%. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) mempunyai hubungan de-

ngan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,3% dan sebesar 32,7% merupakan variabel lain yang memengaruhi variabel terikat yang tidak diambil oleh peneliti dalam penelitian ini.

4.8 Hasil Uji T

Tabel 11. Output t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Konstan) | 1,061 | 1,195 | | ,888 | ,376 |
| Motivasi_Kerja | ,644 | ,097 | ,490 | 6,626 | ,000 |
| Beban_Kerja | ,360 | ,101 | ,187 | 3,567 | ,000 |
| Kompensasi | ,309 | ,087 | ,263 | 3,539 | ,001 |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Dari *output* diatas, dapat dijabarkan yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai t hitung (6,626) > t tabel (1,97519) dan nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$. Bisa ditarik sebuah kesimpulan yang menunjukkan variabel moti-

vasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel beban kerja (X2) dengan t hitung (3,567) > t tabel (1,97519) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menunjukkan variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.9 Hasil Uji F

Tabel 12. Output Uji F

| Model | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | F | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| | <i>Regression</i> | 2911,120 | 3 | 970,373 | 106,531 | .000 ^b |
| | <i>Residual</i> | 1411,874 | 155 | 9,109 | | |
| | Total | 4322,994 | 158 | | | |

(Sumber: Hasil Penelitian SPSS 26, 2020)

Dari *output* tersebut, ditunjukkan sebuah hasil yakni variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan nilai f hitung (106,531) > f tabel (2,66) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4.10 Pembahasan

1. Ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya. Pernyataan didasarkan oleh hasil uji t dengan nilai t hitung (6,626) > t tabel (1,97519) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian yang sejalan dilakukan oleh (Hartanto,

Variabel kompensasi (X3) dengan nilai t hitung (3,539) > t tabel (1,97519) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menunjukkan variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hendriani, & Maulida, 2018) yang menyatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan kantor wilayah DJKN Riau, Sumatera Barat dan Kepulauan Riau secara signifikan.

2. Ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya. Pernyataan merujuk pada hasil uji t dengan nilai t hitung (3,567) > t tabel (1,97519) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian yang sejalan diteliti oleh (Astuti & Lesmana, 2018) yang mengungkapkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi kinerja perawat pada

rumah sakit umum Mitra Medika Medan secara signifikan.

3. Ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya. Pernyataan berpedoman pada hasil uji t dengan nilai t hitung $(3,539) > t \text{ tabel } (1,97519)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Penelitian yang sejalan dilakukan oleh (Soemantri & Sjam-si, 2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian di unit kerja polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah.
4. Dalam pengujian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji f dengan nilai f hitung $(106,531) > f \text{ tabel } (2,66)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dari itu motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi menjadi variabel yang mampu menjelaskan kinerja karyawan sehingga secara signifikan model regresi yang memberikan prediksi atas variabel dependen (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dibuatkan kesimpulannya sebagai berikut:

1. PT Cendana Han Wijaya memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan yang didasarkan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung $(6,626) > t \text{ tabel } (1,97519)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. PT Cendana Han Wijaya memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan yang didasarkan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung $(3,567) > t \text{ tabel } (1,97519)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. PT Cendana Han Wijaya memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja yang didasarkan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung $(3,539) > t \text{ tabel } (1,97519)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Secara bersama-sama variabel motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya yang didasarkan dengan hasil uji f yaitu nilai f hitung $(106,531) > f \text{ tabel } (2,66)$ dan nilai signifikansi $0, < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Sinjai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 121–138.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Iman*, 6(2), 42–50.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Andriansyah, ed.). Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Ni'am, M. D. L., Suyadi, B., & Ani, H. M. 2018. Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD.PakemSari, Desa Sumber pakem, Kecamatan Sumber jambe, Kabupaten Jember). *JURNAL PEN-DIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 192.
- Putra, R., Ernila, Komardi, D., & Suyono. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada SMKN4 Pekanbaru. *Procuratiio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483.
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen SDM (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Sanusi, A. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soemantri, S. T., & Sjamsi, N. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Unit Kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(2), 202–215.
<https://doi.org/10.35972/jieb.v4i2.214>
- Syafri, W., & Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN PRESS.
- Triana, R., Hajar, I., & Yusuf, A. R. 2019. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 98–104. Retrieved from [www.http://ojs.uho.ac.id/](http://ojs.uho.ac.id/)
- Unaradjan, D. D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.