



Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Derma XP Indonesia

Analysis of the Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance of Derma XP Indonesia

Yuli Mishartini¹, Madu Retno²

¹STIE Pelita Nusantara Semarang

²STIE Pelita Nusantara Semarang

Corresponding author : yms41in@gmail.com

maduretno16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan Derma XP Indonesia. Penelitian ini menggunakan variable Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan Derma XP Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Derma XP Indonesia yaitu sebesar 310 karyawan. Sedang sampel yang diambil sejumlah 175 orang. Teknik sampling yang digunakan *Convenience Sampling*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian : Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Secara simultan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

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

Abstract

This study aims to analyze the performance of Derma XP Indonesia employees. This study uses the variables of Workload, Compensation and Motivation to analyze the effect of employee performance on Derma XP Indonesia

The population in this study were all employees of Derma XP Indonesia, which was 310 employees. While the samples taken were 175 people. The sampling technique used is Convenience Sampling. The data analysis tool used in this research is multiple regression analysis.

Based on the results of the study: There is a significant negative effect between Workload on Employee Performance, There is a significant positive influence between Compensation on Employee Performance, There is a significant positive influence between Motivation on Employee Performance, Simultaneously there is a significant positive influence between Workload, Compensation and Motivation on Employee Performance

Keywords: Workload, Compensation, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

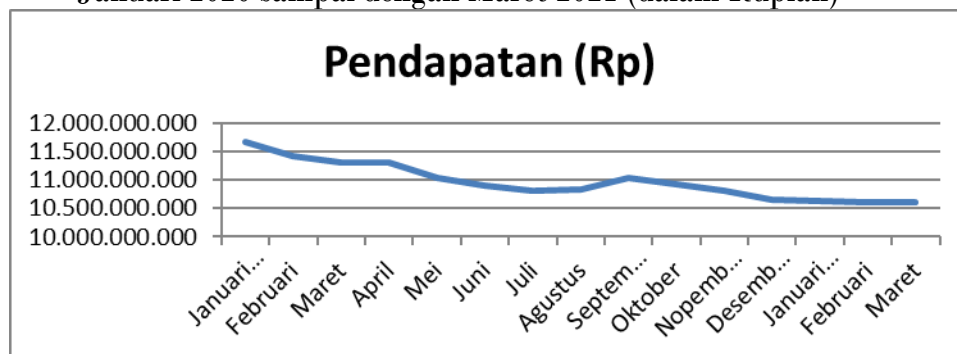
1. LATAR BELAKANG

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional

perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang optimal (Nainggolan, 2018). Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2017), Kinerja adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang dimana hasilnya dapat ditunjukkan bukti konkritnya dan dapat diukur. Menurut Siagian (2017), bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, Beban Kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan Motivasi kerja, Kompensasi, kepuasan kerja, serta komunikasi. Lebih lanjut Siagian (2017), menjelaskan untuk mencapai Kinerja Karyawan di perusahaan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi.

Berkaitan dengan obyek penelitian, Derma XP Indonesia merupakan perusahaan yang berfokus dibidang dermatologi, menyediakan produk untuk perawatan kulit yang lengkap dan spesifik, mencakup semua produk untuk peremajaan kulit, jerawat, rambut, dan tubuh serta produk dermatologi umum yang berkualitas untuk praktek dermatologi dan estetika. Berikut akan ditampilkan data pendapatan Derma XP Indonesia pada bulan Januari 2020 sampai dengan Maret 2021.

Grafik 1 : Data Pendapatan Derma XP Indonesia
Januari 2020 sampai dengan Maret 2021 (dalam Rupiah)



Sumber : Derma XP Indonesia, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Grafik 1.1 di atas menunjukkan data pendapatan Derma XP Indonesia terjadi fluktuatif, hal ini karena adanya permasalahan yaitu Menurunnya Kinerja Karyawan, Karyawan merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan masih kurang untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan, Beban Kerja yang tinggi; Kompensasi yang diberikan tidak disesuaikan dengan Beban Kerja; tidak adanya Motivasi kerja dari pimpinan dan Karyawan tidak dapat mencapai target perusahaan. Apabila tidak segera ditangani akan berdampak secara serius terhadap kelangsungan hidup dari Derma XP Indonesia. Untuk itu perlu dicari faktor-faktor penyebabnya agar dapat di ambil suatu kebijakan yang tepat untuk mengatasi permasalahan ini.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. TELAAH PUSTAKA

a. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan (Moeheriono, 2017). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Rivai dan Sagala (2015), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

b. Beban Kerja

Beban Kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan (Manuaba, 2015). Beban Kerja adalah sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Astianto, 2016). Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Indikator Beban Kerja menurut Astianto (2016) yaitu 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*), 2) Usaha atau tenaga (*effort*) dan 3) Performansi.

c. Kompensasi

Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Handoko (2016:155) mengungkapkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program Kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwa Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Simamora (2016) menyatakan indikator Kompensasi yaitu kesesuaian upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

d. Motivasi

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2017). Menurut Mangkunegara (2017) Motivasi adalah kondisi

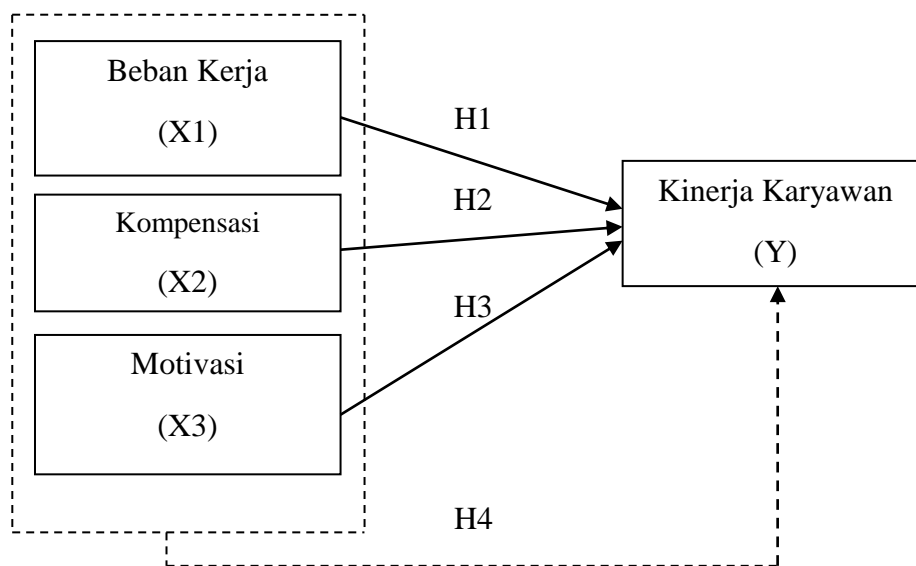
atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator Motivasi menurut Rivai dan Sagala (2015), yaitu Kebutuhan berprestasi (*Need of achievement*), Kebutuhan berafiliasi (*Need of affiliation*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*need of power*).

3. HIPOTESIS

a. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar
Kerangka Pemikiran



b. Pengembangan Hipotesis

Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Manuaba (2015), Beban Kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Apabila Beban Kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian Beban Kerja yang sesuai maka Kinerja Karyawan akan menurun, Akan tetapi jika Beban Kerja terlalu sedikit juga akan menimbulkan kebosanan sehingga itu juga tidak akan memperbaiki kinerja. Susilowati (2018) yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena Beban Kerja yang tinggi, maka karyawan akan terbebani dan hal ini akan menghambat Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan H_1 :

H_1 : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran *financial* sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang



(Handoko, 2017). Pemberian Kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan H₂:

H₂: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai dan Sagala (2015) menunjukkan bahwa Motivasi merupakan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan karyawan pada sebuah tujuan yang dimiliki perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Motivasi juga merupakan suatu emosional yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri atau juga dorongan dari orang lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang tersebut. Peningkatan Motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian Motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang tinggi pula

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan H₃:

H₃: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Antara Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa semakin baik sistem pemberian kompensasi di suatu perusahaan terhadap pegawainya maka semakin baik kinerja atau hasil kerja yang akan dicapai oleh pegawai (Sutrisno, 2017). Duha (2018) menyatakan bahwa pekerja yang termotivasi akan memberikan hasil terbaiknya yang dapat dilihat melalui kinerja karyawan. Kinerja yang baik merupakan salah satu bentuk dari seorang individu yang sangat termotivasi dalam setiap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan H₄:

H₄: Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linear berganda diawali dengan uji kualitas data, uji ini

untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti. Model analisis regresi memerlukan uji asumsi klasik, untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t disajikan dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,027	1,098		7,314	,000
Beban Kerja	-,279	,046	-,390	-6,051	,000
Kompensasi	,592	,072	,531	8,170	,000
Motivasi	,460	,063	,472	7,345	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui hasil hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Uji t statistik pada variable Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} -6,051 < t_{tabel} 1,974$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima.
2. Uji t statistik pada variable Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} 8,170 > t_{tabel} 1,974$, maka dapat disimpulkan H_2 diterima.
3. Uji statistik pada variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan $t_{hitung} 7,345 > t_{tabel} 1,974$, maka dapat disimpulkan H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian ini dapat dilihat dalam tabel 1.2 berikut :



Tabel 1.2
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	793,655	3	264,552	61,793	,000 ^b
Residual	732,094	171	4,281		
Total	1525,749	174			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 1.2 dengan F_{hitung} sebesar 61,793 dengan nilai signifikansi 0,022. Hal ini dapat dijelaskan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $F_{hitung} 61,793 > F_{tabel} 2,657$ yang dapat disimpulkan Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Table 1.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,512	2,06912

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, BEBAN KERJA

Sumber : Data yang diolah, 2021

Dari tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,512. Hal ini berarti 51,2% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi. Dan sisanya sebesar 48,8% dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_1 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini



dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dan besar nilai $t_{hitung} -6,051 < t_{tabel} 1,974$ yang berarti H_1 diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan itu sendiri. Beban Kerja yang menumpuk atau berlebihan akan memberikan dampak negatif kepada karyawan yang bekerja, karena karyawan tidak akan bekerja efektif jika seluruh pekerjaan menumpuk jadi satu dan dikerjakan dalam waktu singkat. Karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya Beban Kerja dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan Kinerja Karyawan menurun, masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_2 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, sedangkan nilai $t_{hitung} 8,170 > t_{tabel} 1,974$, yang berarti H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Paramitadewi (2017), Nainggolan (2018), Susilowati (2018) dan Hellen (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_3 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai $t_{hitung} 7,345 > t_{tabel} 1,974$, yang berarti H_3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Susilowati (2018) dan Hellen (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan Kinerja Karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, Motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja yang bagus atau dapat



dikatakan jika Motivasi kerja akan berkaitan dengan pencapaian Kinerja Karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan Hasibuan (2017) bahwa pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaannya pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Hipotesis H_4 menunjukkan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan F hitung $61,793 > F$ tabel $2,657$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_4 diterima.

Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa perusahaan akan selalu mengharapkan Kinerja Karyawan yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Pemberian Beban Kerja yang sesuai dengan standar akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Begitu pula sebaliknya, Beban Kerja yang berlebihan akan menyebabkan tingkat kelelahan yang meningkat bagi karyawan sehingga Kinerja Karyawan ikut menurun. Dan apabila Beban Kerja yang terlalu rendah justru akan merugikan perusahaan karena akan menggaji sejumlah karyawan dengan hasil kerja yang tidak seimbang bagi perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem Kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Pemberian Kompensasi, gaji, bonus, penghargaan yang kurang baik, dirasa bias menurunkan Kinerja Karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja yang tinggi diindikasikan akan menciptakan Kinerja Karyawan yang tinggi. Dengan begitu hasil produk yang dihasilkan juga semakin baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan, perusahaan perlu memberikan Kompensasi kepada karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Pemberian Motivasi kerja dan disertai dengan pemberian Kompensasi penting bagi Kinerja Karyawan. Perusahaan perlu memberikan Motivasi kerja yang baik dan Kompensasi yang adil untuk mendapatkan Kinerja Karyawan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:



1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t_{hitung} -6,051 < t_{tabel} 1,974$ atau $sig\ 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_1 diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t_{hitung} 8,170 > t_{tabel} 1,974$ atau $sig\ 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_2 diterima.
3. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t_{hitung} 7,345 > t_{tabel} 1,974$ atau $sig\ 0,000 > 0,05$, dengan demikian H_3 diterima.
4. Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 61,793 > F_{tabel} 2,657$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**. Cipta, Jakarta.
- Arristra, Honey Desy, 2016, Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Administrasi di Rawat Inap dan Rawat Jalan Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Kabupaten Jember, **Artikel Ilmiah Mahasiswa**, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
- Astianto, Suprihadi. 2014. Pengaruh Stress dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. **Tugas Akhir**, STIESIA Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id>.
- Dharma, Agus. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Rosdakarya, Bandung
- Duha, Timotius, 2018. **Perilaku Organisasi**. Deepublish, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham, 2014. **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam, 2015, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T Hani, 2016, **Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia**. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S, P, Malayu, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hellen, Wasiman, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi untuk Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya, **Jurnal Akrab Juara**, Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2018. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen**, BPFE, Yogyakarta



- Kasenda, Ririvega, 2016, Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, **Jurnal EMBA**, Vol.1 No.3 Juni.
- Krisna, M, 2016. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung, **Jurnal Ilmiah**, Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok
- Luthans. 2015. **Perilaku Organisasi**. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manuaba, A, 2015. Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam: Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, **Procendings Seminar Nasional Ergonomi**. PT. Guna Widya. Surabaya.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2017. **Human Resource Management** Salemba Empat, Jakarta.
- Moehariono. 2017. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat. 2015. **Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja**. Pionir Jaya, Bandung
- Moleong, L.J. 2015. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nainggolan, Nora, Pitri, 2018, Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia, **Jurnal Akuntansi Bareleng**, Vol 2 No. 2.
- Nurbiyanti, 2019, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Syariah Kantor Cabang Semarang, **Skripsi**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania, 2017, Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan, **E-Jurnal Manajemen Unud**, Vol. 6, No. 6, 2017.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saefullah, Encep. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. **Akademika**, Vol. 15. No.2
- Sedarmayanti, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Refika Aditama Eresco,



Jakarta.

Setiawan, Agung, 2016, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kanjuruhan Malang, **Jurnal Ilmu Manajemen**, Volume 1 Nomor 4 Juli 2016.

Siagian, Sondang, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia, Jakarta

Sugiyono, 2017, **Metodologi Penelitian**, Erlangga, Jakarta

Surjosuseno, Daniel, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic, **AGORA** Vol. 3, No. 2.

Susilowati, 2018, Pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Kartasura, **Skripsi**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Sutrisno, Edy, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tarwaka. 2015. **Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)**. Harapan Press, Surakarta

Umar, Husein. 2016, **Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa**, Ghalia Indonesia, Jakarta

Wibowo, 2016. **Manajemen Kinerja**, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Widodo, Sri. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi**, Manggu Media, Bandung